Die soziale Lage der Verkäuferin im Warenhaus

Eine sozialstatistische Studie auf Grund von Untersuchungen in einem Züricher Warenhaus

Inaugural-Dissertation

der Philologisch-Historischen Abteilung
der hohen Philosophischen Fakultät
der Universität Basel

zur

Erlangung der Würde eines Doktors
der Staatswissenschaften

vorgelegt von

Ruth Löwenstein
aus Mannheim

Würzburg 1937
Buchdruckerei Richard Mayr

Genehmigt von der Philologisch-Historischen Abteilung der Philosophischen Fakultät auf Antrag der Herren Professoren Dr. F. Mangold und Dr. E. Salin.

Basel, den 10. März 1936.

Prof. Dr. H. Schmalenbach, Dekan

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Vorwort.

Die vorliegende Arbeit verdankt ihr Entstehen dem Vorschlag und der Zustimmung meines hochverehrten Lehrers Herrn Professor Dr. F. Mangold. Er unterstützte mich dabei jederzeit bereitwilligst mit Rat und Tat, wofür ich ihm zu großem Dank verpflichtet bin.

Ich schulde ferner Dank der Geschäftsleitung und den Verkäuferinnen der Firma N. N. sowie den Leitern des Frauenarbeitsamts der Stadt Zürich und des kantonalen Steueramts Zürich für ihr verständnisvolles Entgegenkommen und ihre tatkräftige Förderung bei der Erteilung von Auskünften sowie bei der Beschaffung von Materialien.

Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Einleitung	1
I. Allgemeiner Teil	5
1. Arbeitsmarkt und Gehälter d. weiblichen Angestellten	
a) Allgemein	5
b) Ladenpersonal in Zürich	9
2. Anstellungsbedingungen	
a) Verträge	14
b) Kündigungsfristen	16
c) Urlaub	17
d) Gehaltzahlung im Krankheitsfall	18
3. Arbeitsbedingungen	
a) Arbeitszeit	19
b) Frage der Bereitstellung von Sitzgelegenheiten	25
c) Personalfürsorgeeinrichtungen	26
4. Staatliche Sozialversicherungen	
Kranken- und Unfallversicherungen	27
Arbeitslosenversicherung	28
5. Lehrlingswesen	
a) Gesundheitliche Bedingungen und Voraussetzungen des Verkaufsberufs	29
b) Schule und Berufsausbildung	30
c) Lehrgehälter, Ferien und Kündigungsfristen	33
II. Spezieller Teil	35
1. Ziele und Methoden der Untersuchung	35
2. Das Gesamtergebnis der Enquête bei der Firma N.N.	37
a) Zahl und Alter der festangestellten Verkäuferinnen	38
b) Gehalt und Gehaltsentwicklung	39
c) Alter und Gehalt	40
d) Stellung und Aufstiegsmöglichkeit	43
e) Bedeutung der Anstellungsdauer	46
f) Haushaltsbedingungen	48
g) Das männliche Verkaufspersonal	49
h) Anstellungsbedingungen	50
i) Arbeitsbedingungen	52
k) Lehrlingswesen	53
l) Personalfürsorgeeinrichtungen	54
3. Monographien	56
a) Darstellung	56
b) Zusammenfassendes Ergebnis	71
III. Nachtrag	72
Schluß.	75
Anhang.	76

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546701_0067

Literaturverzeichnis.

Allgemeine Literatur:

W. Sombart: Hochkapitalismus; München 1928.
A. Weber: Allgemeine Volkswirtschaftslehre; München 1932/33.

Spezielle Literatur:

Arbeiter- und Angestelltenurlaube in der Schweiz (Bericht der schweizerischen Vereinigung zur Förderung des internationalen Arbeiterschutzes); Bern 1912.
P. Adler: Die Lage der Handlungsgehilfen; Münchner volkswirtschaftliche Studien 1900.
G. Bäumer: Die Frau in Volkswirtschaft und Staatsleben der Gegenwart; Berlin 1914.
Berufsspiegel und Frauenberufe (Saffaausgabe der Schweizer Zentralstelle für Frauenberufe); Zürich 1928.
W. Bohnstedt: Zur sozialen und gesundheitlichen Lage der Frau als Arbeitnehmerin; Archiv f. soz. Hygiene, Berlin 1931.
C. Brüschweiler: Die Einkommensverhältnisse der kaufmännischen Angestellten in der Schweiz; Zürich 1930.
F. Buomberger: Die Arbeitsverhältnisse Züricher Ladentöchter und Arbeiterinnen; Zürich, Verlag Albert Müller, 1914.
— Die gewerbliche Frauenarbeit in der Schweiz; Bern 1916.
W. Cohn: Verkäuferinnen; Halberstadt 1928.
Ehe, Geburt und Tod der Schweizer Bevölkerung; Schweizer stat. Mitteilungen 1928, Heft 4.
Eidgenössiche Betriebszählung 1929; Eidgen. stat. Amt, Bern.
F. Frauchiger: Das Dienstverhältnis der kaufmännischen und technischen Angestellten in Zürich; Zürich 1919.
B. Galli: Die Schweizerfrau im Handels- und Bureauberuf; Berner wissenschaftliche Abhandlungen, Heft 9, 1934.
Geilenkothen und Sippert: Verkäuferinnenfachschulen; Freiburg 1929.
Gewerbebetriebe in der Schweiz: Eidgen. stat. Amt, Bern 1932.

F. Glaß und Kische: Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der berufstätigen Frauen; Berlin 1930.
M. Hellersberg: Die Altersversorgung der berufstätigen Frau (Materialblätter f. Wirtschaft u. Sozialpolitik, Dez. 1930).
E. Herzberg: Verkäuferschulung im Einzelhandel (Magazin d. Wirtschaft, Sept. 1930).
I. Hirsch: Der moderne Handel; GdS, 2. Aufl., Tübingen 1925.
F. Horand: Das Angestelltenrecht; Zürich 1928.
Internationale Arbeitskonferenz: Die Arbeitszeit der Angestellten; Internationales Arbeitsamt, Genf 1929.
Internationale Vereinigung für sozialen Fortschritt: Die rechtliche, soziale und ökonomische Lage der Privatangestellten; Zürich 1926.
Jahrbuch der Frauenarbeit, Bd. 5, 6, 7 (Hrsg. Silbermann, Verband weibl. Bureau- und Handelsangestellter); Berlin-Wilmersdorf.
N. Jaußi: Der wirtschaftliche Aufstieg der Frau, Orell, Füßli, Zürich.
A. Kasten: Die Frau im Angestelltenstand (Materialblätter f. Wirtschaft und Sozialpolitik, Juni 1931).
S. Kracauer: Die Angestellten; Frankfurt a. M. 1930.
H. Krebs: Die Frau im Gewerbe; Zürich 1928.
O. Lang: Frauenarbeit; Handwörterbuch d. schweiz. Volkswirtschaft Bd. II.
E. Lederer: Der neue Mittelstand; GdS. 1926.
— Die Umschichtung des Proletariats; Neue Rundschau 1929.
H. de Man: Der Kampf um die Arbeitsfreude; Jena 1927.
A. Meier: Die Lohnverhältnisse der weibl. Angestellten; Schweiz. kaufm. Zentralblatt NO.; 27 1928/29.
H. Meister-Trescher: Frauenarbeit und Frauenfrage (H. d. St.; Bd. 4 Aufl. 4).
C. Meinek: Die Frau im Handelsgewerbe; Leipzig 1921.
M. Meyer: Die sozialhygienischen Lebensbedingungen der weiblichen Ladenangestellten; Zürich 1924.
R. Mutz: Das Einheitspreisgeschäft; Berlin-Wien 1932.
O. Reise: Die junge Angestellte (Das junge Deutschland Heft 2 1931).
M. Rössiger: Der Angestellte von 1930; Berlin 1930.
Stat. Jahrbuch der Stadt. Zürich 1932—1933; Stat. Amt der Stadt Zürich.
Stat. Quellenwerke der Schweiz, Heft 38, Eidgen. stat. Amt, Bern.
D. Schmid: Die Frau in der Sozialpolitik der Schweiz; Kölner sozialpolitische Vierteljahresschrift, Jahrg. 5 Heft 1.
G. Schnapper-Arndt: Sozialstatistik; Leipzig 1912.

Schweizer Verband für Berufsberatung und Lehrlingsfürsorge: Die Verkäuferin (Entwurf eines Berufsbildes) Zürich 1934.
A. Segewiß: Die Not erwerbstätiger Frauen und Mädchen; Stimmen der Zeit. Dez. 1931, Berlin.
H. Speyer: Die Angestellten; Magazin der Wirtschaft, März 1930.
H. Sperling: Die ökonomischen Gründe für die Minderbezahlung der weiblichen Arbeitskraft, Berlin 1930.
J. Suhr: Die weiblichen Angestellten, Berlin 1930.
Zur Warenhausfrage (Sonderheft 17 der „Volkswirtschaft", hrsg. eidgen. Volkswirtschaftsdepartement) Bern 1933.
M. Weber, H. Hellersberg: Die soziale Not der weiblichen Angestellen, Berlin 1928.
F. Werner: Warenhausbetrieb (Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, Hrsg. Dr. Nicklisch, Bd. 5, 1928).
S. Wernik: Das Waren- und Kaufhaus, Leipzig 1926.
Wirtschaftliche und soziale Lage der Angestellten (Hrsg. Gewerkschaftsbund der Angestellten) Berlin 1931.
Zahn-Harnack: Die arbeitende Frau; Breslau 1924.
Züricher stat. Nachrichten, Heft 2, 1932 (hrsg. stat. Amt der Stadt Zürich).

Zeitschriften.

Berichte des Gewerkschaftsbunds der Angestellten, Berlin.
Die Frau; Monatsschrift für das gesamte Frauenleben unserer Zeit (Hrsg. G. Bäumer u. H. Lange) Berlin.
Die Handels- und Bureauangestellte, Beilage „Die Verkäuferin" (Verband der weibl. Handels- u. Bureauangestellten) 1930/31.
Jahresberichte des Schweizer kaufmänn. Vereins. Zürich.
Jahresberichte des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbunds, Berlin.
Jahresberichte der Sozialen Käuferliga der Schweiz, Bern.
Jahresberichte des Schweizerischen Verbands von Vereinen weibl. Angestellter, Zürich.
Soziale Praxis; (Zentralblatt für Sozialpolitik u. Wohlfahrtspflege) Jena.
Die Volkswirtschaft; Hrsg. Eidgen. Volksdepartement, Bern.
Zeitschrift für Schweizer. Statistik und Volkswirtschaft.
Schweizerische Statistische Mitteilungen.

Gesetze:

Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911 (Hrsg. Dr. F. Fick).

Auskünfte erteilten:

Berufsberatung des Frauenarbeitsamts der Stadt Zürich.
Frauenarbeitsamt der Stadt Zürich.
Gewerbeinspektorat, Basel.
Gewerbeschule, Zürich.
Gewerbeverband der Stadt Zürich.
Kantonales Arbeitsamt, Zürich.
Kantonales Arbeitsamt, Basel.
Kantonales Steueramt, Zürich.
Krankenversicherungsamt, Zürich.
Schweizerischer kaufmännischer Verein, Zürich.
Schweizerischer Verband von Vereinen weiblicher Angestellter.
Schweizerische Zentralstelle für Frauenberufe.
Soziale Käuferliga der Schweiz, Bern.
Union der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter (H.T.L. Zürich.
Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter (V.H.T.L.).
Verband des Detailhandels von Zürich und Umgebung.

Einleitung.

Veranlassung zu der Untersuchung über die soziale Lage der Verkäuferin im Warenhaus ist die steigende Bedeutung der berufstätigen Frauen im Handel im allgemeinen, im Verkaufsberuf im besonderen. Die Anzahl der in den Betrieben des Handels tätigen Frauen ist in den letzten Jahrzehnten außerordentlich gestiegen.

In der Schweiz setzte die starke Zunahme der weiblichen Angestellten um die Jahrhundertwende ein. In den Jahren 1900—1910 stieg deren Anzahl um 40%, von 1910—1920 wieder um 30%. Nach der eidgenössischen Betriebszählung von 1929 waren 33,1% aller in Betrieben Erwerbstätigen Frauen. Vor allem der Handel begann als Erwerbsmöglichkeit für die Frau immer größere Bedeutung zu gewinnen. Man vergleiche die Resultate der eidgenössischen Betriebszählungen von den Jahren 1905 und 1929:

	Von 1000 weibl. Beschäftigten überhaupt entfallen auf vorst. Gruppen:	
	1905	1929
Industrie und Handwerk	585	533
Handel (Groß- u. Kleinhandel)	362	404

Im Gegensatz zur Gruppe Industrie und Handwerk, in welcher für die Jahre 1905—1929 ein kleiner Rückgang der Frauenarbeit zu verzeichnen ist, stieg in derselben Zeit der Anteil der im Handel beschäftigten Frauen um 42%.

1929 wurden durch die eidgenössische Betriebszählung 41,197 weibliche Handelsangestellte gezählt. Dies bedeutete 52,5% aller überhaupt in Betrieben beschäftigten Frauen. Besonders starken Eingang fand die Frau im Kleinhandel. Hier wurden 1929 26,606 weibliche Angestellte, d. h. 64,7% aller im Handel beschäftigten Frauen festgestellt.

Für die Stadt Zürich ergab die eidgenössische Volkszählung vom 1. Dezember 1930 für die beiden Hauptgruppen der Handelsangestellten folgendes Bild[1]):

1) Stat. Quellenwerke der Schweiz Heft 38.

Erwerbsgruppen	Angestellte: total	männlich	weiblich
Verwaltung, Handel, Bank- u. Versicherungswesen	39002	24632	14370
Berufsgruppen:			
Verkäufer	5032	573	4479
Stenodactylo	830	22	808

Es waren also 31,2% aller unter der Rubrik Verwaltung, Handel, Bank- und Versicherungswesen erfaßten weiblichen Angestellten als Verkäuferinnen im Einzelhandel tätig.

Nach Hildegard Meister-Trescher[2]) ist entscheidend für die Bedeutung der Frauenarbeit im Handel „... die innere Einstellung der Frau zu diesem Beruf, die mit Ausbildung und Leistung im engen Zusammenhang steht. War es schon vor dem Kriege eine bekannte Tatsache, daß der Beruf der kaufmännischen Angestellten von vielen Frauen gewählt wurde, weil er bei kurzer Ausbildung schnellen Verdienst sicherte, so sind diese rein äußerlichen Gründe der Berufswahl in Kriegs- und Inflationszeit noch stärker hervorgetreten".

Diese Ausführungen treffen für unser Untersuchungsgebiet voll zu.

Der Oberbegriff „Einzelhandel" umfaßt mannigfache Betriebsformen und -gestaltungen,
wie

a) Spezialgeschäfte (Artikel einer einheitlichen Branche),
b) Gemischtwarengeschäfte (Artikel verschiedener Branchen),
c) Kaufhaus (Großbetrieb begrenzter Branchekreise),
d) Warenhaus (Großbetrieb aller Warenkreise).

(Zu erwähnen sind noch Trödelgeschäfte — gebrauchte Waren —).

In dieser Arbeit sollen speziell die W a r e n h ä u s e r berücksichtigt werden.

Die ersten Warenhäuser entstanden auf französischem Boden und entwickelten sich aus den Geschäften der Konfektion und Manufakturbranche. Schon im Jahr 1725 bestand in Paris ein solches Unternehmen. 1826 wurde das Pariser Warenhaus «la belle Jardinière» gegründet[3]).

Die Warenhäuser in Deutschland gingen um 1880 aus der Form der sog. Gemischtwarengeschäfte hervor. Ursprünglich Weiß- und

2) Art. Frauenarbeit und Frauenfrage im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Bd IV, S 312, 4. Auflage, Jena 1923.

3) J. Hirsch, Der moderne Handel, G. d. S. S. 239.

Wollwarengeschäfte, gelangten sie durch ständige Hinzunahme neuer Artikel und Warengruppen zu ihrer heutigen Betriebsform.

F. Werner definiert u. E. zutreffend das Warenhaus folgendermaßen[4]): „Der Warenhausbetrieb ist seinem Wesen nach ein Kleinhandelsbetrieb, der es unternimmt, die vielseitigen Bedürfnisse breitester Bevölkerungskreise durch entsprechend vielseitiges Angebot, das durch weitgehendes Zur-Schau-Stellen verschiedenartigster Waren unter einem Dach zu hoher Werbewirkung gesteigert wird, zur Nachfrage anzuregen und zu befriedigen." ... „Das Warenhaus bemüht sich also, die Verkaufsbereitschaft einer möglichst hohen Zahl von Spezialgeschäften räumlich zu konzentrieren. Durch die besondere Werbewirkung ihrer den Jahreszeiten angepaßten Angebote von besonders preiswerten Warenpartien, wird der Umsatz des Gesamtunternehmens auf gleichmäßiger Höhe zu halten gesucht. Das ständige Streben nach Aufrechterhaltung des Umsatzes und dessen Steigerung, die innere Konkurrenz der Abteilungsleiter der einzelnen Warengruppen, das Zuvorkommen gegenüber den Preisen gut geleiteter Spezialgeschäfte, bedingt die dauernde Überwachung und Kontrolle, die tägliche Ergebnisrechnung, die Organisation des inneren Betriebes."

In der Schweiz wurde das erste Warenhaus, die Firma Brann A.G., Zürich, im Jahre 1896 mit ca. 50 Angestellten gegründet. Von dieser Zeit an vollzog sich eine starke Ausbreitung des Warenhauses in der Schweiz, die namentlich seit dem Weltkriege bedeutende Fortschritte machte. An Hand der Handelsregistereintragungen konnte festgestellt werden, daß nur 28% der in Betracht kommenden Unternehmungen auf die Vorkriegszeit zurückgehen, 72% entstanden in den Nach-Kriegsjahren[5]).

Diese Feststellung steht in scheinbarem Widerspruch zu den Ergebnissen der eidgenössischen Betriebszählungen, die für das Jahr 1905 93 Warenhäuser, für das Jahr 1929 dagegen nur 68 Warenhäuser ergaben. Es muß hier jedoch berücksichtigt werden, daß 1905 als Warenhäuser gezählte Betriebe (mit 1—5 Angestellten) kaum als Warenhäuser im eigentlichen Sinne, sondern eher als Gemischtwarengeschäfte angesehen werden können.

Ferner hat sich von 1905 bis 1929 die Zahl der in Warenhäusern beschäftigten Personen um 164% vermehrt, eine Tatsache, die auf eine sehr intensive Entwicklung der eigentlichen „Großwarenhäuser" hinweist[6]).

---

4) Art. Warenhausbetrieb, Handw. d. Betriebswirtschaft, Spalte 880—881. Stuttgart 1926.

5) Zur Warenhausfrage. Sonderheft 17 der „Volkswirtschaft", Bern

6) Zur Warenhausfrage. Sonderheft 17 der „Volkswirtschaft".

Die Größengliederung der schweizer Warenhäuser auf der Grundlage der in ihnen beschäftigten Personen ist folgende[7]):

1929

Betriebe mit Beschäftigten	Schweiz Zahl der Betriebe	Kanton Zürich Zahl der Betriebe
bis 20	25	5
21— 50	21	4
51—100	11	1
101—200	4	—
201—500	1	1
über 500	1	1
Total	68	13

Eine Statistik, die die Entwicklung nach 1929 erfaßt, ist noch nicht vorhanden. Da gerade die Entwicklung der Einheitspreisgeschäfte in der Schweiz zum größten Teil in diese von der Statistik noch nicht erfaßte Periode fällt, ist das Bild unvollständig.

7) Eidgenössische Betriebszählung von 1929.

Allgemeiner Teil.

Arbeitsmarkt und Gehälter.

Allgemein.

Bevor wir im speziellen Teil dieser Arbeit eine in einem kleinen Sektor von uns vorgenommene Analyse des wirtschaftlichen Verkäuferinnenschicksals vornehmen, wollen wir in diesem ersten allgemeinen Teil einen Überblick über die Lage der Verkäuferin in der Schweiz überhaupt geben, um so den Rahmen zu umreißen, innerhalb dessen sich die Tatbestände verwirklichen, die wir auf engerem Raume untersuchten und hier darstellen werden.

Wir beginnen mit dem entscheidenden Charakteristikum einer wirtschaftlichen Situation: der Einkommenslage, um dann die Anstellungsbedingungen als Grundlage des Berufsschicksals zu schildern. Darnach werden die Arbeitsbedingungen dargestellt, in denen sich dieses Schicksal verwirklicht. Es folgt eine Schilderung der privaten Fürsorgeeinrichtungen sowie der staatlichen Sozialversicherungen. Den Abschluß des Abschnittes bildet eine Behandlung des Lehrlingswesens.

Die Lage des Arbeitsmarktes für Verkäuferinnen ist in der Schweiz im allgemeinen, in Zürich im besonderen entsprechend der allgemeinen Wirtschaftslage höchst ungünstig.

Folgende Tabelle soll einen Gesamteindruck der Spannung vermitteln, die in diesen Vergleichsjahren zwischen Angebot und Nachfrage nach Verkäuferinnenarbeit bestand:

Vermittlungstätigkeit der öffentlichen Arbeitsämter der Schweiz von 1929—1932[8]).

Jahre	Stellensuchende[9])			Offene Stellen		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
1929	115 772	40 783	156 555	95 067	46 673	141 740
1930	137 900	50 160	188 060	89 985	41 961	131 946
1931	203 940	65 978	269 918	110 649	44 003	154 642
1932	300 942	91 295	392 237	102 781	43 230	156 011

8) Auszug aus dem stat. Jahrbuch der Schweiz 1932, S. 289.
9) Inbegriffen Rest des Vorjahres.

Vermittlungstätigkeit des Frauenarbeitsamtes der Stadt Zürich von 1932—1933[10]).

Monat	1932				1933			
	Verkäuferinnen				Verkäuferinnen			
	Stellensuchende		offene Stellen		Stellensuchende		offene Stellen	
	Total	% d. weibl. Stellensuchenden	Total	% d. weibl. Stellensuchenden	Total	% d. weibl. Stellensuchenden	Total	% d. weibl. Stellensuchenden
Januar	34	2,95	10	1,80	49	3,25	16	2,39
Februar	37	3,05	7	1,12	46	2,82	6	0,79
März	41	3,74	7	0,85	51	2,94	7	0,70
April	36	2,90	4	0,53	21	1,38	1	0,12
Mai	45	3,71	5	0,72	47	2,82	4	0,30
Juni	31	2,73	2	0,31	48	2,61	25	2,77
Juli	38	2,72	8	1,45	31	1,69	5	0,57
August	31	2,97	11	1,85	21	1,30	2	0,26
September	28	2,95	4	0,53	23	1,50	7	0,74
Oktober	62	3,85	9	1,34	74	4,59	4	0,50
November	54	3,14	22	4,00	86	4,82	3	0,51
Dezember	53	3,42	48	6,00	65	3,58	—	—
	480	3,12	129	1,71	567	2,78	80	0,64

Die Nachfrage nach Arbeitsplätzen für Verkäuferinnen überwiegt stets das Angebot. Es herrscht in diesem Beruf eine chronische Arbeitslosigkeit. Selbst im Jahr 1929, das in der Nachkriegszeit als das Jahr der geringsten Arbeitslosigkeit bekannt war, standen im Stichtagsdurchschnitt 125 stellensuchende Verkäuferinnen bei den schweizer öffentlichen Arbeitsnachweisen durchschnittlich nur 16 offene Stellen gegenüber. Diese seit Jahren vorhandene Arbeitslosigkeit verschärfte sich 1933 durch die Entwicklung der Konjunktur. Obwohl die saisonalen Schwankungen in der Beschäftigung von Verkäuferinnen nicht sehr bedeutend sind, da die meisten Betriebe ihr Personal auch in stilleren Zeiten durchhalten, steigt das Arbeitsangebot regelmäßig in den Wintermonaten. Es handelt sich hier überwiegend um Verkäuferinnen, die sich um eine Aushilfsstelle für die Weihnachts- und Inventurzeit bewarben. Interessant ist die Feststellung, daß sich 1933 für derartige Aushilfen kaum offene Stellen fanden.

10) Stat. Jahrbuch der Stadt Zürich. Bearbeitet nach den unveröffentlichten Angaben des Frauenarbeitsamts der Stadt Zürich (uns persönlich zur Verfügung gestellt). — Diese Statistik umfaßt alle beim Arbeitsamt gemeldeten weibl. Stellensuchenden; hierunter fallen auch Bewerberinnen, die sich noch in ungekündigter Stellung befanden und, da sie „bei Gelegenheit" ihre Stelle wechseln wollen, immer angemeldet sind.

Der Druck des Angebots gegen die Nachfrage mußte sich nun in der Schweiz besonders ungünstig auf das Lohnniveau auswirken, weil hier im Gegensatz zu Deutschland keine tarifliche Statuierung von Höchst- und Mindestlöhnen besteht.

Es ist bezeichnend, daß die schweizer Firmen die Gehaltstabellen als Geschäftsgeheimnis betrachten, d. h. Dritten den Einblick in diese grundsätzlich versagen.

Aus diesem Grunde stand uns kaum zuverlässiges Material über die Lohnverhältnisse der kaufmännischen Angestellten zur Verfügung. Besonders schwierig sind Ermittlungen über die Gehälter der weiblichen Ladenangestellten. Wir stützen uns daher bei den folgenden Ausführungen lediglich auf einige in den letzten Jahren veranstaltete Enquêten sowie auf Angaben des Steueramts der Stadt Zürich.

Festzustellen bleibt zunächst der Unterschied zwischen der Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte.

So ergab sich bei einer Enquête des schweizer kaufmännischen Vereins 1928/29 zwischen den Durchschnittsgehältern seiner männlichen und weiblichen Mitglieder ein prozentualer Unterschied von 39,4% zu Gunsten der Gehälter der männlichen Angestellten. Brüschweiler fand 1928 sogar eine Gehaltsdifferenz von 41,4% bei allerdings nur 50 Verkaufsangestellten[11]).

Angaben, welche sich auf einen Vergleich der Gehaltsgestaltung für Ladenangestellte beiderlei Geschlechts beziehen, waren in größerem Umfange nicht zu ermitteln. Da jedoch der Anteil der Männer an der Gesamtheit des Verkaufspersonals an sich nur gering ist, würden sich hierdurch kaum weitere Anhaltspunkte ergeben.

Eine stichhaltige Begründung für diese Unterbewertung der Frauenarbeit ist nicht zu finden. Im allgemeinen wird angenommen, daß sie wegen der größeren Bedürfnislosigkeit der Frau und ihrer geringeren Unterstützungspflicht gerechtfertigt sei.

Sombart nennt drei Gründe für die Minderbezahlung weiblicher Arbeit:

1. größere Bedürfnislosigkeit der Frau;
2. geringere Machtstellung der Frau;
3. in zahlreichen Fällen sei Frauenarbeit nur Zuschußarbeit; d. h. nur Zuschußverdienst zum Verdienst des Mannes oder der Eltern.

Daß bei Frauen die Ausgaben für Wäsche und Kleider in der Zahl der Fälle ein Viertel, ja gelegentlich noch mehr aller monatlicher Ausgaben betragen, wies Dr. E. Silbermann im Jahrbuch der Frauenarbeit 1929 an Hand von 142 Haushaltungsbüchern nach. Es ist zu berücksichtigen, daß speziell im Verkäuferinnenberuf die Ausgaben für gefällige Kleidung, Körperpflege und gutes Aussehen

11) Brüschweiler. Einkommensverhältnisse kaufmännischer Ladenangestellter in der Schweiz, 1928.

eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen und als eine Art „Berufsspesen" anzusehen sind.

Selbst wenn, was wir bestreiten, die berufstätige Frau bedürfnisloser als der Mann wäre, so würde das hierdurch bedingte Gehaltsminus durch denjenigen Teil des Einkommens, der für Unterstützungszwecke benötigt wird, kompensiert und überkompensiert werden. Daß, wie Sombart sagt, Frauenarbeit den Charakter von Zuschußarbeit trägt, mag häufig zutreffen. Aber nach unsern Beobachtungen muß die überwiegende Mehrheit der unverheirateten weiblichen Angestellten einen beträchtlichen Prozentsatz ihres Gehalts an den elterlichen Haushalt abgeben.

Wenn aber Frauenarbeit nicht nur zur Erhaltung der eigenen Existenz sondern auch derjenigen von Familienmitgliedern geleistet wird, so ist auf Grund aller bislang erfolgten Umfragen und Erhebungen anzunehmen, daß die hierfür aufgewandten Gehaltsteile nicht nur der Hebung des Lebensniveaus der Unterstützten auf die Ebene des Luxus, sondern ihrem notwendigen und oft notwendigstem Lebensunterhalt dienen.

Sehr verbreitet ist heute das Lohnsystem auf Provisionsbasis. Anstelle einer fixen monatlichen Gehaltssumme wird der Verkäuferin ein prozentualer Anteil an dem von ihr erzielten monatlichen Umsatz gezahlt. Hier wälzt der Unternehmer einen Teil seines Risikos auf seine Angestellten ab. Das bedeutet, daß die Verkäuferin, wenn die Provision allein den Inhalt ihrer Entlohnung bildet, das Risiko der konjunkturellen wirtschaftlichen Entwicklung trägt.

Solange neben einem ausreichenden Fixum noch eine kleine Verkaufsprovision der Verkäuferin eingeführt wird, kann diese Art der Gehaltsgestaltung als gerechtfertigt angesehen werden. Zu verwerfen ist dagegen das ausschließliche „Provisionssystem", durch welches einerseits dem Verkaufspersonal jegliche Sicherung des Einkommens genommen wird, und das andrerseits eine starke Beeinträchtigung der Nervenkraft und Arbeitsfreude der Angestellten darstellt.

Beatrice Galli[13]) berichtet von einem besonders starkem Mißbrauch des Provisionssystems durch eine große Firma, welche das Verkaufspersonal nur am Umsatz beteiligt. Da diese Angestellten jedoch in regelmäßigen Abständen in der Spedition verwendet werden, also keine Umsätze erzielen können, findet zeitweise überhaupt keine Entlöhnung statt.

Soviel beobachtet werden konnte, wird dieses System vornehmlich in kleineren Spezialgeschäften, besonders der Schuhbranche, dagegen selten in Warenhäusern gehandhabt.

12) Sombart, Hochkapitalismus, Bd. I, S. 458.

13) B. Galli, Die Schweizerfrau im Handels- und Bureauberuf. Berner wissenschaftliche Abhandlungen, Heft 9.

Ladenpersonal in Zürich.

Wir gehen nun dazu über, die Gehaltsgestaltung in unserem eigentlichen Untersuchungsgebiet darzustellen.

Gehälter des weiblichen Bureau- und Ladenpersonals der Stadt Zürich in den Jahren 1921, 1925, 1929[14]).

(Verteilung nach Lohnklassen, gemessen in Prozenten des gesamten Personals.)

Jährliche Lohnklasse (Franken)	Ladenpersonal v. H.[15])			Bureaupersonal v. H.		
	1921	1925	1929	1921	1925	1929
0	5,52	7,29	55,92	4,15	4,57	4,49
bis 1000	5,53	0,78	—	0,35	0,47	—
1100—1500	4,12	9,75	10,77	1,94	4,86	4,69
1600—2000	17,90	20,31	22,78	6,48	10,73	11,48
2100—2500	26,42	21,94	23,63	14,45	15,63	17,46
2600—3000	22,48	18,95	16,33	20,95	17,49	17,86
3100—3500	9,42	8,30	8,05	12,92	11,72	11,32
3600—4000	6,93	6,38	5,35	17,16	13,63	12,17
4100—4500	3,25	3,25	3,61	9,21	8,51	7,42
4600—5000	1,67	1,31	1,44	5,73	5,02	4,63
5100—5500	0,58	0,48	0,62	2,70	2,87	3,25
5600—6000	0,44	0,65	0,61	2,10	1,72	2,28
über 6000	0,54	0,61	0,97	1,76	2,76	2,95

Diese Darstellung zeigt durchweg bei Laden- und Bureaupersonal eine Verschiebung des Anteils von den höheren nach den niederen Lohnklassen im Laufe der Jahre 1921 bis 1929. Bei dem Bureaupersonal ist eine prozentual stärkere Beteiligung an den höheren Lohnklassen zu verzeichnen, ein Umstand, der sich durch die qualifizierteren Arbeitskräfte in diesem Beruf teilweise erklärt.

Es erhielten durchschnittlich im Monat:

im Jahre	1921	die weiblichen	Ladenangestellten	222	Fr.
„ „	1929	„	„	210	„
„ „	1921	„	„	255	„
„ „	1929	„	„	265	„

14) Es wurden je 100 gerechnet:

Jahr	Ladenpersonal	Bureaupersonal
1921	2206	3851
1925	2274	4241
1929	2767	4989

15) Von mir veröffentlicht nach unveröffentlichten Steuerstatistiken des städt. Steueramts Zürich (mir persönlich zur Verfügung gestellt). Angeführt sind die jeweils am 1. Jan. Steuerpflichtigen. Nicht berücksichtigt sind Angestellte unter 20 Jahren, die bei ihren Eltern wohnen, sowie verheiratete, mit ihrem Mann zusammenwohnende Frauen.

Nach einer anderen Quelle gestalteten sich die Gehälter einer Anzahl von Züricher Verkäuferinnen im Jahre 1921 folgendermaßen[16]):

Anzahl Verk.	Altersgrenze Jahre	Gehaltsgrenzen Franken	Durchschn. Gehalt (monatl.) Franken
—	bis 20	—	—
7	21—25	170—300	217,14
5	26—30	230—320	256,00
3	31—35	300—220	210,00
6	36—45	180—375	270,83
1	über 45		300,00

Es betrug also das durchschnittliche Monatsgehalt dieser 22 Verkäuferinnen verschiedener Einzelhandelsgeschäfte 250,79 Fr. Dieser verhältnismäßig hohe Durchschnitt, der in keiner Weise den übrigen Gehaltsangaben jener Zeit entspricht, ist wahrscheinlich der geringen Zahl der Befragten zuzuschreiben, und es ist ihm wohl daher geringe Bedeutung beizumessen. Ebensowenig besagt das Resultat einer Enquête, die der schweizerische kaufmännische Verein 1928/29 unter seinen weiblichen Mitgliedern in Zürich veranstaltete[17]). Nach dieser hätte in diesen Jahren das monatliche Durchschnittsgehalt rund 284.— Fr. betragen, eine Summe, die entsprechend den folgenden Beobachtungen zu hoch bemessen ist.

Zuverlässiger erscheint uns das Ergebnis des folgenden Verfahrens: Zur Ermittlung der 1933 in Zürich gezahlten Gehälter wurden die Gehaltsansprüche von 74 gelernten Verkäuferinnen, welche sich in den Monaten Juli, August, September 1933 auf dem Frauenarbeitsamt von Stadt und Kanton Zürich meldeten, herangezogen[18]).

Anzahl Verk.	Altersgrenze Jahre	Gehaltsgrenzen Franken	Durchschn. Gehalt (monatl.) Franken
13	bis 20	135—200	162
20	21—25	120—250	185
11	26—30	180—260	211
13	31—35	160—275	209
14	36—45	160—300	221
3	über 45	160—225	192

16) Marty Meier, Sozialhygienische Lebensbedingungen der weibl. Ladenangestellten in Zürich (Zürich 1924).

17) Adeline Meier, Lohnverhältnisse der weiblichen Angestellten. (Nach einer Umfrage des S.V.K. Zürich 1928/29)

18) Unveröffentlichte, persönlich zur Verfügung gestellte Angaben des Frauenarbeitsamtes Zürich.

Durchschnittlich beanspruchten diese 74 Verkäuferinnen also 197,— Fr. monatliches Gehalt. Bemerkenswert ist die Erscheinung, daß in den obersten Altersgruppen immer wieder billige Arbeitsangebote auftreten. Vielfach handelt es sich hierbei um verheiratete Verkäuferinnen, welche nach jahrelanger Arbeitspause infolge Verarmung wieder gezwungen sind, Arbeit zu suchen. Um möglichst bald eine Anstellung zu finden, schrauben diese Frauen ihre Gehaltsansprüche außerordentlich tief (auf 160 Fr.), ohne zu bedenken, daß sie auf diese Weise das Gehaltsniveau der übrigen Verkäuferinnen drücken. Nach Angaben des Frauenarbeitsamtes der Stadt Zürich bewegten sich 1933 die Gehälter der Verkäuferinnen zwischen 170 und 250 Fr. monatlich. Lehrentlassene bekamen durchschnittlich 120 — 150 Fr. Der hier errechnete Durchschnitt von rund 197 Fr. kann als allgemeingültig angesehen werden. Zu erwähnen ist außerdem, daß uns der Vertreter des SVK in einer Besprechung erklärte, er vermittle grundsätzlich keine Stellen unter 180 Fr. monatlich, da 180 Fr. Monatsgehalt für eine alleinstehende Person in Zürich das absolute Existenzminimum bedeute. In der Praxis werde jetzt sehr oft dieses Minimum unterschritten.

Die Enquête „Preisbildungskommission des eidgen. Volkswirtschaftsdepartement" ermittelte folgende

Gehälter für gelernte Warenhausverkäuferinnen im Jahre 1933[19]).

Warenhaus	Verkäuferinnen total			1. Verkäuferinnen		
	Anzahl	Gehaltsgrenze Fr	Durchschnitt	Anzahl	Gehaltsgrenze Fr	Durchschnitt
A	227	150–380	219,35	—	—	
B	85	160–290	223,47	19	235–400	265,52
C	89	170–400	240,22	19	225–400	290,78

Diese hier erzielten Durchschnittsgehälter stehen weit über dem Durchschnitt, der vom Arbeitsamt und SVK angegeben wurde. In der Tat sollen sich — nach Aussagen zahlreicher Fachleute — im allgemeinen die Verkäuferinnen der Warenhäuser gehaltlich bedeutend besser stellen als die der kleineren Detailgeschäfte. Bevor jedoch auf diesem Gebiet nicht zahlreichere und exaktere Unter-

19) Sonderheft 17 der Volkswirtschaft: „Zur Warenhausfrage". Bern 1933.

suchungen angestellt werden, ist diesen Beobachtungen mit großer Vorsicht zu begegnen. Aus den Angaben von nur drei Warenhäusern — deren Standort zudem noch unbekannt ist — dürfen keine voreiligen Schlüsse gezogen werden.

Schließlich sei, um in Anbetracht des Fehlens absolut zuverlässiger Zahlen einen möglichst großen Radius von Ermittlungen zu umfassen, noch folgende Gehaltsentwicklung weiblicher Angestellter von 1921—1933[20]) gebracht.

Jahr	Gruppe	Zahl der Angestellten	Durchschnittl. Monatsgehalt Fr.
1921	Laden- u. Bureaupersonal	5747	250,05
1921	Ladenpersonal	270	221,93
1921	Bureaupersonal	3677	255,18
1929	Laden- u. Bureaupersonal	7368	244,86
1929	Bureaupersonal	4765	262,09
1933	Ladenpersonal	74	196,83

In Zürich sanken von 1921—1929 die Gehälter der weiblichen Laden- und Bureauangestellten zusammen um 2,1%, die der Ladenangestellten um 5,5%, wogegen die Gehälter der weiblichen Bureauangestellten in derselben Zeit um 2,7% stiegen. Von 1929 bis 1933 sanken die Gehälter der weiblichen Ladenangestellten um weitere 6,12%.

Um eine Vorstellung von der Gestaltung des Reallohnes innerhalb der Zeitspanne, für die wir die Entwicklung der Minimallöhne darstellen, zu vermitteln, sei der Lebenskostenindex der Schweiz und der Stadt Zürich von 1914—1933 gebracht[21]).

---

20) Die Angaben für 1921—1929 sind berechnet nach einer Statistik des Steueramtes der Stadt Zürich, für das Jahr 1933 nach Angaben des Frauenarbeitsamtes Zürich, die uns persönlich zur Verfügung gestellt wurden.

21) Entnommen dem stat. Jahrbuch der Stadt Zürich.

Bei der Berechnung der Indices wurden eingesetzt:

Nahrungsmittel	mit	57%
Beleuchtung, Heizung	„	
Reinigung	„	7%
Bekleidung	„	15%
Wohnungsmiete	„	21%
Zusammen		100%

Lebenskostenindexe:

Jahrgang	Schweiz	Stadt Zürich
1914	100	100
1915	113	111
1916	131	126
1917	163	157
1918	204	197
1919	222	216
1920	224	223
1921	200	203
1922	164	169
1923	164	168
1924	169	171
1925	168	170
1926	162	165
1927	160	163
1928	161	164
1929	161	164
1930	158	161
1931	150	152
1932	138	141
1933	131	133

Von 1921—1933 sanken also die Lebenskosten der Schweiz sowie jene von Zürich um 34,5%. Seit 1921 liegt der Lebensstandard Zürichs etwas über jenem der übrigen Schweiz.

Es sank:

der Lebenskostenindex der Schweiz von 1921—1929 um 19,2%
„ „ von Zürich von 1921—1929 um 19,2%
„ „ der Schweiz von 1929—1933 um 18,6%
„ „ von Zürich von 1929—1933 um 18,9%

Während von 1929—1933 die Lebenskosten in Zürich um 18,9% sanken, verminderte sich in der gleichen Zeit das Durchschnittsgehalt der Züricher Verkäuferin um nur 6,1%. Es ist jedoch zu bedenken, daß, wie oben dargestellt, in diesem Zeitraum die Gehälter anderer Berufsgruppen noch erhöht, sodaß das Gehalt der Verkäuferin trotzdem unterhalb des allgemeinen Lohnniveaus für kaufmännische Angestellte bleibt.

Anstellungsbedingungen.

Verträge.

„Anstellungsbedingungen" sind alle Umstände, die die wirtschaftliche Situation des Angestellten im Entscheidenden vom Staate her, bzw. mit seiner unmittelbaren Einwirkung bestimmen.

Es ist vorauszuschicken, daß es in der Schweiz ein dem deutschen Reichsarbeitsrecht entsprechendes Bundesarbeitsrecht nur für gewerbliche Arbeitnehmer, nicht aber für diejenigen der sogenannten kaufmännischen Berufe gibt. Es gibt keine allgemein verbindliche Regelung für Angestellte, so daß die Angestellten sich schlechter als die gewerblichen Arbeiter stellen.

Das Recht der Angestellten regelt sich in der Schweiz also grundsätzlich nach dem Dienstvertrag des schweizerischen Obligationenrechts. Dieses findet seine Ergänzung durch Konventionen[22]). So wurde zwecks einheitlicher Behandlung und Ordnung der Angestelltengehälter im Dezember 1918 die sogen. „Berner Übereinkunft" zwischen einem großen Teil der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände abgeschlossen. In dieser Konvention wurden für die verschiedenen Angestelltengruppen Mindestgehälter sowie Teuerungszulagen festgesetzt und als Kontrollorgane wurden Schiedsgerichte für die einzelnen Kantone eingesetzt. Diese Übereinkunft stellte zum ersten Male grundsätzlich die weiblichen und männlichen Angestellten gleich. 1920 wurde dieser Vertrag von den Angestelltenverbänden wieder gekündigt, da die darin enthaltenen Gehaltssätze teilweise von der tatsächlichen Lohngestaltung überholt waren.

Die Forderung nach einem Normalarbeitsvertrag, die 1923 der Verein weiblicher Ladenangestellten erhob, wurde von den inter-

22) Normalarbeitsverträge und sog. Konventionen regeln Gehaltsnormen, Anstellungs- und Arbeitsbedingungen innerhalb bestimmter Berufsgruppen. Der Unterschied zwischen beiden besteht darin, daß Konventionen, auch „Gesamtarbeitsverträge" genannt, nicht allgemein verbindlich und daher leicht kündbar sind, wogegen Normalarbeitsverträge von der Regierung genehmigt werden müssen. Normalarbeitsverträge entsprechen den Tarifverträgen in Deutschland.

Beispiele von Konventionen betr. Ladenpersonal: 1. Konvention abgeschlossen zwischen Züricher Detaillistenverband, kaufm. Verein Zürich und Verein weiblicher Ladenangestellter, Zürich 1919—1920. 2. Konvention zwischen Lebensmittelverein Zürich (Allgem. Konsumgenossenschaft, Basel) und Verband der Handels-, Transport- und Lebensmittelarbeiter, Dez. 1930. 3. Kollektiver Arbeitsvertrag zwischen Bell A.G. Basel und dem V.H.T.L. Zürich, gültig für alle deutschschweizerischen Städte, Juli 1927.

essierten Verbänden abgelehnt, da „sie grundsätzlich jede Einmischung des Staates in das private Dienstverhältnis ablehnen"[23]). 1924 kam in den Städten Zürich und Winterthur ein Normalvertrag für Dienstmädchen zustande, der heute noch in Kraft ist.

Ein Normalarbeitsvertrag für Ladenangestellte besteht dagegen nicht. Die Angestellten der Großbetriebe, wie Warenhäuser, Konsumgenossenschaften, Lebensmittelvereine sind im allgemeinen durch schriftlichen Vertrag verpflichtet.

Weit seltener bestehen dagegen schriftliche Abmachungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im kleineren Einzelhandel und Unternehmen. Dort herrscht meist eine Art Patriarchalverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so etwa in den kleinen Milch- und Gemüseladen mit ein oder zwei Angestellten. Marty Meier berechnete, daß nur 25% der von ihr befragten Verkäuferinnen im Besitz eines schriftlichen Anstellungsvertrages waren. Obwohl jene Untersuchung auf das Jahr 1924 zurückgeht, entspricht sie noch durchaus den heutigen Verhältnissen.

Die Konventionen unterscheiden in der Regel zwischen „provisorisch" und „definitiv" Angestellten. Die provisorische Anstellung soll das erste Anstellungsjahr nicht überschreiten. Nach befriedigender Leistung erfolgt die definitive Anstellung. Diese Umwandlung der Probeanstellungsverträge in feste Anstellungsverträge wird heute vielfach im Einzelhandel unterlassen. In einigen Warenhäusern befinden sich Verkäuferinnen, die nach jahrelangem Anstellungsverhältnis noch immer auf Grund von „Aushilfeverträgen" angestellt sind. Das trifft in dem Warenhaus, das hier speziell untersucht wurde, heute nicht mehr zu.

Meist werden derartige Aushilfen regelmäßig die ganze Woche über beschäftigt. Plötzliche Entlassungen kommen selten vor, und im Falle einer Kündigung bekommen auch diese meist eine 14-tägige Kündigungsfrist bewilligt. Es handelt sich jedoch hier nur um ein Gewohnheitsrecht, das nicht einklagbar ist.

Die Nachteile eines solchen Aushilfevertrages beleuchtet folgendes Beispiel: In Basel werden die Aushilfeverkäuferinnen nur fünf Tage in der Woche beschäftigt und bekommen, da sie in Taglohn arbeiten, nur fünf Tage bezahlt. Die festangestellten Verkäuferinnen arbeiten fünfeinhalb Tage in der Woche und werden für sechs Tage bezahlt, d. h. die Aushilfen kommen auf diese Weise um die Bezahlung des Freitages.

Von diesen schon jahrelang angestellten Verkäuferinnen mit Aushilfeverträgen sind die „Aushilfen" im eigentlichen Sinne zu unterscheiden. Es bestehen zwei Gruppen:

---

23) Züricher Tagesanzeiger 14. Dez. 1923.

1. Aushilfen, welche regelmäßig an bestimmten Wochentagen halbtagsweise arbeiten, entweder zur Bedienung an den Ausstelltischen oder an einem Lager, das keine volle Arbeitskraft benötigt.
2. Aushilfen für Saison- und Weihnachtsverkäufe. Der Saisonausverkauf dauert durchschnittlich vier Wochen, die Weiße Woche ein bis zwei Wochen jährlich.

Bei der Anstellung von Aushilfen werden nach Möglichkeit immer wieder die gleichen Verkäuferinnen, ehemalige Angestellte der betreffenden Firma berücksichtigt. Auf diese Weise wird ein Zeitverlust, durch das Einarbeiten neuer Kräfte, verhindert.

Die Gehälter der Aushilfsverkäuferinnen im Warenhaus bewegen sich zwischen 7 und 10 Fr. im Taglohn. Die Mehrzahl der Aushilfen wird mit 6,50 bis 7,50 Fr. pro Tag bezahlt. In dem hier untersuchten Warenhaus werden 7 Fr. pro Tag bezahlt, sofern es sich nicht um eine jugendliche Hilfskraft handelt. Die Arbeiterinnen der Mode- und Schneiderinnenateliers in Warenhäusern werden ebenfalls lediglich mit Aushilfsverträgen und nur saisonweise angestellt. Die Schneiderinnen verdienen täglich im Durchschnitt zwischen 8 bis 9 Fr., die Modistinnen etwas mehr.

Immer häufiger hört man Klagen über das Aushilfe-Unwesen, das besonders stark im Einzelhandel verbreitet ist. Auf diese Weise wird der Arbeitgeber jeder Verpflichtung betr. Urlaubgewährung, Lohnzahlung im Krankheitsfalle, Kündigungsfrist usw. enthoben.

Es ist ebenso ungerechtfertigterweise üblich, daß ein Teil der Einzelhandelsunternehmen bei der Anstellung von Kassiererinnen eine Kautionsstellung fordert. Die Höhe derartiger Kautionen ist verschieden. Z. B. bemißt ein bekannter Warenhauskonzern, — der hier Untersuchte nicht — die Kautionsleistung in der Höhe eines Monatsgehaltes und verzinst sie mit 3%. Infolge dieser Maßnahmen kommen als Bewerberinnen für den Kassiererinnenposten nicht primär die tüchtigsten Angestellten in Frage, sondern solche, die im Besitz der entsprechenden Geldsumme sind, oder Bürgen stellen können.

Kündigungsfristen.

In den Arbeitsverträgen für Angestellte gilt in der Regel der erste Monat der Anstellung als Probemonat ohne jegliche Kündigungsbedingungen. Mit der definitiven Anstellung tritt eine monatliche Kündigung in Kraft. Die Kündigung kann nur am letzten Tage eines Monats erfolgen. Ist die Kündigungsfrist nicht vertraglich geregelt, so gelten die Bestimmungen des O.R. über den Diensvertrag. Doch darf lt. O.R. auch im gegenseitigen Einverständnis keine Kündi-

gungsfrist unter 30 Tagen im festen Anstellungsvertrag festgelegt werden.

Für Dienstherrn und Dienstpflichtigen gelten gleiche Kündigungsfristen. Die Kündigung des Dienstverhältnisses ist unzulässig während einer ohne Verschulden des Dienstpflichtigen durch Krankheit oder Unfall verursachten Erwerbsunfähigkeit. Stellt die Kündigung eine unbillige Härte dar, so kann der Dienstpflichtige gegen die Kündigung Einspruch erheben. Gemäß Art. 341 Abschnitt 2 ist dem Dienstpflichtigen nach erfolgter Kündigung eine „angemessene Zeit" (im Kanton Zürich 2 Stunden täglich), zum Aussuchen einer neuen Stelle einzuräumen. Diese sehr allgemein gehaltene Formel appelliert im Streitfall stark an das Ermessen des jeweiligen Richters. Aus diesem Grunde wird durch Art. 347 des O.R. bestimmt, daß bei Angestellten, deren Kündigungsfrist nicht vertraglich festgelegt ist, die Entlassung erst am Ende des auf die Kündigung folgenden Monats effektiv werden kann.

Urlaub.

Die jährliche Urlaubsgewährung an Angestellte wird heute als eine selbstverständliche Maßnahme betrachtet, die in fast allen Unternehmungen getroffen wird.

Noch im Jahre 1912 gewährten nur 75% der Einzelhandelsgeschäfte und 83% der kaufmännischen Betriebe ihrem Personal einen jährlichen Ferienurlaub, der als eine „geschätzte Wohlfahrtseinrichtung", also nicht als selbstverständliches Recht der Arbeitnehmer aufgefaßt wurde[24]).

Nach Angaben der internationalen Vereinigung für sozialen Fortschritt (Zürich 1926) gelten in der Schweiz praktisch nach einjähriger Anstellungsdauer eine Woche Ferien jährlich, nach zweijähriger zwei Wochen jährlich. Vor erheblich längerer Anstellungsdauer werden kaum größere Ferien gewährt.

In verschiedenen Kantonen (z. B. Basel-Stadt) ist die Feriengestaltung gesetzlich geregelt. Im Kanton Zürich erfolgt die Urlaubsgewährung nach Ermessen der einzelnen Arbeitgeber. Der V.H.T.L. fordert für Angestellte:

im 1. Anstellungsjahr (nach mind. 8 Mon.)	8 Tage
„ 2.—4. „	14 Tagen
„ 5. u. folg. Ausstellungsjahren	3 Wochen

Im allgemeinen werden jedoch die Ferien kürzer bemessen. So bestimmt der Arbeitsvertrag der Bell A.-G. Basel mit dem V.H.T.L.

---

24) Arbeiter- u. Angestelltenurlaube in der Schweiz, Bern 1912.

Zürich: „Anspruch auf Ferien hat jeder definitiv Angestellte und zwar pro Jahr:

1	Woche	bei einer	Dienstzeit	bis zu 4	Jahren
2	Wochen	„	„	„	von über 4—10 Jahren
3	„	„	„	„	von über 10—20 Jahren
4	„	„	„	„	von mehr als 20 Jahren

(Über die Ferienregelung der in dieser Arbeit untersuchten Firma siehe spezieller Teil!)

Die Urlaubsgewährung sollte nicht mehr oder weniger in das Belieben des Arbeitgebers gestellt, sondern interkantonal auf gesetzlicher Grundlage geregelt werden.

In Anbetracht der meist ökonomisch unfundierten Existenz des Angestellten ist von besonderer Bedeutung die Frage der

Gehaltszahlung im Krankheitsfall.

Art. 335 O.R. setzt bei Arbeitsverhinderung des Angestellten durch Krankheit die Weiterbezahlung des Gehalts für eine „verhältnismäßig kurze Zeit" fest. Auch in diesem Fall ist die Formulierung derart allgemein gehalten, daß bei Streitigkeiten leicht Schwierigkeiten in der Auslegung auftauchen können. Exakte Festlegungen und Bestimmungen in einer speziellen Angestelltenschutzgesetzgebung ließen derartige Dinge leicht vermeiden und wären schon aus diesem Grunde sehr zu begrüßen.

Nach der Spruchpraxis der Gerichte ist dem Angestellten im Krankheitsfall das Gehalt bei kürzerer Anstellungsdauer während 2—3 Wochen, bei längerer Anstellungsdauer während 6 Wochen bis zu 2 Monaten auszuzahlen.

Arbeitsbedingungen[25]).

Unter „Arbeitsbedingungen" verstehen wie diejenigen Umstände, bei denen der Einfluß bzw. die Machtstellung der Unternehmungsleitung überwiegt.

Arbeitszeit.

Unter den Arbeitsbedingungen erscheint die Dauer der Arbeitszeit als besonders wesentlich. Wir schicken folgenden Überblick voraus, um die Vorkriegslage in dieser Hinsicht zu charakterisieren.

Die Arbeitszeit von schweizer Ladentöchtern in den Jahren 1905—1914*).

Jahr	Arbeitnehmergruppe	durchschnittl. Arbeitstag
1905	weibl. Ladenangestellte Luzern	11¾ Stunden
1913	Zürich	11½ „
1913	Schweiz	11 „
1913	weibl. Bureauangestellte Schweiz	9 „

1914 veranstaltete Dr. Buomberger eine Enquête unter den Ladentöchtern der Schweiz. Die Frage nach der Arbeitszeit beantworteten 163 Angestellte. Von diesen arbeiteten ca. 65% mit einer täglichen

25) Das erste schweizerische Gesetz, das besondere Bestimmungen zu Gunsten berufstätiger Frauen enthielt, wurde 1864 im Kanton Clarus erlassen. Es ordnete ein sechswöchentliches Arbeitsverbot für Wöchnerinnen im Falle ihrer Niederkunft an. 1877 bestimmte das „Bundesgesetz betr. Arbeit in den Fabriken", daß der Normalarbeitstag für alle in den Fabriken beschäftigten Arbeiterkategorien nicht mehr als 11 Stunden täglich betragen dürfte. Außerdem enthielt es Bestimmungen über die Kündigungsfrist, ein Verbot der Nachtarbeit für die Frauen und ein achtwöchiges Arbeitsverbot für die Wöcherinnen. Revisionen dieses Gesetzes erfolgten in den Jahren 1905, 1914, 1919 und 1922. Am 1. 1. 1920 wurde durch das eidgenössische Fabrikgesetz die 48-Stundenwoche für die Arbeiterschaft eingeführt. (Pausen dürfen nach diesem Gesetz nur dann von der Arbeitsdauer abgerechnet werden, wenn das Verlassen der Arbeitsstätte gestattet ist.) Die gewerblichen Angestellten, vor allem die Privatangestellten, blieben bei der Einführung des Arbeiterschutzgesetzes unberücksichtigt.

*) Dr. Ferd. Buomberger: Die gewerbliche Frauenarbeit in der Schweiz. Bern 1916. Untersuchung des Bundes schweizer Frauenvereine.

Arbeitszeit von durchschnittl. 10½ bis 12½ St., 4,6% gaben eine durchschnittl. Arbeitszeit von 14½ Stunden an[26]).

Obwohl dieser Durchschnitt weit über dem der sonstigen Untersuchungen liegt, muß — auf Grund des sonstigen Materials — an-

26) Um den offenkundigen Mißständen auf dem Gebiete der gewerblichen Arbeitsverhältnisse außerhalb der Fabriken zu begegnen, wurde eine Reihe kantonaler Gesetze herausgegeben. Als erster Kanton erließ Basel-Stadt im Jahre 1884 ein Schutzgesetz, das zu Gunsten der in Werkstätten beschäftigten Arbeiterinnen den 11-Stundentag einführte. Weitere kantonale Arbeiterinnenschutzgesetze folgten 1892 im Kanton Claurs, 1919 im Kanton Zürich. In Zürich wurde durch dieses Gesetz den Arbeiterinnen der 10-Stundentag, eine anderthalbstündige Mittagspause und 14tägige Kündigungsfrist bewilligt. Ausdrücklich ausgenommen wurden die Kaufläden, in Bezug auf die Personen, welche ausschließlich zur Bedienung der Kunden verwendet werden.

Eine allgemein gesetzliche für die ganze Schweiz gültige Regelung der Arbeitsbedingungen für Arbeiterinnen der Betriebe, die nicht dem Fabrikgesetz von 1877 unterstellt waren, erfolgte erst am 1. Okt. 1923. In Anlehnung an das internationale Übereinkommen betr. der Nachtarbeit der Frauen (Washington 1919) wurde das „Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Betrieben" erlassen, urch welches unter anderem das Verbot der Nachtarbeit für weibl. Personen jeden Alters auf die kleingewerblichen Betriebe ausgedehnt wurde. Die Vollzugsbestimmungen wurden durch die Kantone gegeben.

Am 11. 1. 1025 trat eine eidgenössische Verordnung in Kraft, wonach allen in Fabriken beschäftigten Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, auf ihren Wunsch der Samstag Nachmittag frei zu geben ist. Für die Arbeiterinnen in kleingewerblichen Betrieben und Angestellte wurde eine derartige Verordnung noch nicht erlassen.

Abgesehen von den Vorschriften des Obligationenrechts über den Dienstvertrag galt für Betriebe der Handelsgewerbe nur kantonales Recht. Die tägliche oder wöchentliche Arbeitsdauer wurde nur ausnahmsweise als solche festgelegt. In Anlehnung an das Bundesgesetz betr. Arbeitszeit führte Basel-Stadt im April 1920 als erster Kanton die 48-Stundenwoche grundsätzlich für Arbeiter und Angestellte ein. Ausnahmebestimmungen, die eine längere Arbeitszeit festsetzten, betrafen u. a. Angestelltengruppen auch das Personal der Verkaufsgeschäfte. Nach diesem Gesetz ist allen Angestellten in jeder Woche ein halber freier Werktag einzuräumen. Im Juli 1930 wurde durch Kantonsgesetz für diesen freien Nachmittag der Geschäftsschluß auf 12 Uhr nachmittags verlegt, für die Ladengeschäfte bleib jedoch der 1-Uhrschluß. Für die Mittagspause müssen mindestens 1½ Stunden eingeräumt werden.

genommen werden, daß die letzte Angabe Dr. Buombergers den Verhältnissen jener Jahre am besten entspricht. Die Bureauangestellten arbeiteten dagegen in der Vorkriegszeit tatsächlich nur während 9—10 Stunden im Tag. Auch heute ist die Arbeitszeit der Bureauangestellten wesentlich kürzer als die der Ladenangestellten. Sie beträgt in den Kantonen Zürich und Basel praktisch nur 44—45 Stunden pro Woche, wogegen Verkäuferinnen 52—55 Stunden in der Woche arbeiten müssen. Die tägliche Arbeitszeit im Einzelhandel beträgt im allgemeinen 9—10 Stunden täglich.

Im Sept. 1928 stellte die schweizerische Angestelltenkammer folgende Forderung betr. die Arbeitszeit auf[27]):

„In Ladengeschäften gilt eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 52 Stunden. Die tägliche Arbeitsdauer darf 9 Stunden nicht überschreiten. Die Normalarbeitszeit in Handels- und nach kaufmännischer Art geleiteten Bureaubetrieben darf wöchentlich nicht mehr als 45 Stunden, täglich nicht mehr als 8 Stunden (an Tagen vor Sonn- und Feiertagen nicht mehr als 5 Stunden) dauern."

Es ist nun nicht einzusehen, aus welchem Grunde die Angestelltenkammer wesentlich ungünstigere Arbeitsbedingungen für die Ladenangestellten als für das Bureaupersonal fordern mußte. Gerade für einen körperlich derartig anstrengenden Beruf wie der Verkaufsberuf, wäre eine wesentlich verkürzte Arbeitszeit äußerst willkommen. Das Begehren der Angestellten, das Fabrikgesetz auf alle Arbeitnehmerkategorien auszudehnen, bzw. eine gleichartige gesetzliche Regelung der Dienstverhältnisse in den Gewerben anzustreben, ist sehr verständlich und wünschenswert.

Im schweizerischen Einzelhandel wird es immer mehr zur — allerdings freiwilligen — Gepflogenheit, den Angestellten jede Woche im Turnus einen halben Frei-Tag zu gewähren. Im Kanton Basel ist dieser freie halbe Werktag gesetzlich gesichert. Im Interesse des überlasteten Verkaufspersonals wäre es wirklich sehr zu begrüßen, wenn die anderen Kantone dem Beispiel Basels folgen würden.

---

27) Fritz Horand, Das Angestelltenrecht, Zürich 1928.

Die Arbeitszeit im züricher Einzelhandel[28]) beträgt:

(Nach Angaben der Union der Handels-Transport- und Lebensmittelarbeiter [H.T.L.]).

Warenhaus	Firma	Wöchentliche Arbeitszeit Stunden
A		55
B		54
C		54
D		53
	Aa	64
	Ba	56
	Ca	55
	Da	55
	Ea	55
Konsumverein		60,5
Lebensmittelverein		60,5

Gezählt wurden hier die tatsächlichen Arbeitsstunden und nicht, wie meist üblich, die reinen Geschäftsstunden. Wie das Ergebnis zeigt, sind Laden- und Geschäftsschluß nicht unbedingt einander gleichzusetzen.

Häufig werden kleinere Aufräumungs- oder Dekorationsarbeiten, die etwa eine halbe Stunde beanspruchen, nach Schluß der Ladenzeit noch vom Verkaufspersonal gefordert.

Die längste Arbeitszeit ist in den Lebensmittel- und Delikateßläden zu finden, und besonders Samstags tritt hier eine bedeutende Verlängerung der Arbeitszeit ein. Die Untersuchung des V.H.T.L. ergab, daß der Samstagabendschluß in den kleinen Läden durchschnittlich erst um 20,30 Uhr erfolgt. Die Lebensmittelabteilungen der Warenhäuser entlassen dagegen ihr Personal kurz nach Ladenschluß, auch Samstags. Die Lebensmittelabteilungen sind in Zürich Samstags ebenfalls bis 7 Uhr geöffnet.

Die vorhandenen kantonalgesetzlichen Ladenschlußbedingungen sind folgende:

28) 1917 wurde im Kanton Zürich ein Gesetz erlassen, wonach der Ladenschluß auf 21 Uhr an Werktagen, auf 21½ Uhr an Samstagen festgelegt wurde. 1921 wurde die Ladenschlußzeit durch eine Kantonalverordnung an Werktagen auf 19 Uhr, an Samstagen auf 17 Uhr (für Lebensmittelläden auf 19 Uhr) verlegt. Am 8. Juni 1918 Verordnung der Stadt Zürich, die Sonnabendladenschluß auf 17 Uhr festlegte.

Kanton	Ladenschluß Werktags Uhr	Samstags Uhr
Zürich	7	5
Basel-Stadt	7	7
Solothurn	7	8
Neuenburg	7	8

Ein besonderes Charakteristikum des Einzelhandels ist die Sonntagsarbeit, da für das sog. „Bedürfnisgewerbe" wie den Handel mit Milch, Butter, Brot zu bestimmten Tageszeiten (durchschnittl. 2—3 Stunden vormittags) ein regelmäßiger Sonntagsverkauf stattfindet. Ebenfalls bedingt gestattet ist meist der Sonntagsverkauf von Fremdenartikeln, Blumen, Früchten, Tabakwaren und Arzneien. Jedoch bleiben die Lebensmittelabteilungen der Warenhäuser sonntags geschlossen. Die gesetzliche Regelung der Sonntagsarbeit geschieht auf kantonalem Wege[29]). Besondere Erlasse ermächtigen den Einzelhandel an Fremden- und Kurorten zu Saisonzeiten den Sonntagsverkauf auf den ganzen Tag auszudehnen.

Sonderbestimmungen betr. der Gewährung von Ruhetagen für das Ladenpersonal haben erlassen:

Kanton	Bern:	Ein freier Sonntag im Monat, für die anderen Sonntage Ersatz an Werktagen.
„	Luzern:	Jede Woche ein halber Tag (mindestens 5 St.), jeden Sonntag 2 St. für die Kirche.
„	Solothurn:	Für jeden Arbeitssonntag entsprechenden Ersatz an Werktagen.
„	St. Gallen:	Jede Woche ein halber freier Tag.
„	Graubünden:	Für Arbeit am Sonntag nachmittag Ersatz durch freien halben Werktag.
„	Aargau:	Für jeden Arbeitssonntag durch freien halben Werktag, ein freier Sonntag im Monat.

(Diese Bestimmungen sind zum Teil durch das Bundesgesetz über wöchentliche Ruhezeit überholt[30]).)

---

29) Lt. Vollziehungsverordnung vom Juni 1934 wurde die „Freizeit für Sonntagsarbeit" gesetzlich geregelt. Für mehr als 4 Std. Sonntagsarbeit ist ein Ersatzruhetag, für weniger als 4 Std. Sonntagsarbeit ein ½ Ersatzruhetag zu gewähren.

30) Am 26. September 1931 wurde ein Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit erlassen, welches am 1. Sept. 1934 in Kraft trat. Dieses Gesetz betrifft ebenfalls die Handelsbetriebe, zu denen „Ver-

Die Mittagspausen im Einzelhandel betragen 1½—2 Stunden. Während Großbetriebe wie Warenhäuser, Kaufhäuser usw. ihrem Personal durchwegs zweistündige Mittagspausen gewähren, erhalten die Verkäuferinnen der kleinen Geschäfte knapp 1½ St. Mittagszeit. Ein Teil der Einzelhandelsgeschäfte, vorwiegend die großen Betriebe schließen über die Mittagsstunden nicht, das Personal bekommt in diesem Fall die Pausen schichtenweise zugeteilt.

Eine Einschiebung von Zwischenpausen findet in den meisten Betrieben statt. Obwohl derartige Frühstückpausen äußerst notwendig zur Auffrischung der Arbeitskräfte sind, ist eine exakte Regelung selten anzutreffen. Speziell in den Warenhäusern wird das Pausenproblem sehr vernachlässigt, nur wenige Warenhäuser verfügen über eine feststehende und als ausreichend zu achtende Zwischenpauseneinteilung. Die Mehrzahl gewährt ihrem Verkaufspersonal einmal täglich, meist in den ersten Morgenstunden, 15 Minuten Pause, während der Rest der Warenhäuser überhaupt keine Frühstückspausen kennt.

Die Ausübung eines direkten oder indirekten Zwanges zur Leistung von „Überarbeit" bedeutet die Verpflichtung, den Arbeitstag über die gesetzlich oder vertraglich festgesetzte Zeit zu verlängern. Eine gesetzliche Festsetzung des Arbeitstages verliert an Bedeutung, wenn durch eine Verlängerung des Arbeitstages gleichsam zwischen dem Nominal- und Realarbeitstag ein Unterschied besteht.

Wird zudem die Überarbeit nicht bezahlt, so ergibt sich eine Differenz zwischen dem gesetzlichen bzw. vertraglichen und tatsächlichen Arbeitslohn, die keineswegs erwünscht ist. Eine gesetzliche Regelung der Überzeitarbeit ist geeignet, diese Gefahr zu bannen.

Eine solche Regelung besteht nun in der Schweiz wohl für die Fabrikarbeiterinnen, aber nicht für Bureau- und Ladenangestellte[31]).

Über die normale Arbeitszeit hinausgehende Überzeitarbeit wird im Einzelhandel zur Zeit der Ausverkäufe und in den Weihnachtswochen geleistet. In der Zeit vom 15—31. Dez. ist der Laden-

---

kaufsgeschäfte jeder Art, einschließlich der Kioske und offenen Verkaufsstellen" gezählt wurden. Den Arbeitnehmern ist jede Woche eine Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, sich darüber auszuweisen, wie er die Ruhezeit, soweit sie abweichend von der normalen Ordnung gewährt wird, für die einzelnen Arbeitnehmer ansetzt (z. B. Verkaufsstellen an ausgesprochenen Fremdenkurorten).

31) Art. 67 der Sonderbestimmung zu Gunsten der Arbeiterinnen im eidgen. Fabrikgesetz bestimmt: „Die Verlängerung der normalen Arbeitsdauer darf im Ganzen für weibl. Personen nicht mehr als 135 Stunden im Jahr betragen."

schluß allgemein um eine Stunde verschoben. Außerdem ist an den Dezembersonntagen der Verkauf im Einzelhandel gestattet. In diesen Tagen ist die gesetzlich erlaubte Arbeitszeit in Zürich nachmittags zwischen 13—19 Uhr, in Basel von 10.30—19 Uhr. In Basel finden außerdem Sonntagsverkäufe während der Muster- und Herbstmesse statt. Maßgebend für die Bezahlung der Überarbeit ist der Art. 336 Abschn. 2 der O.R., nach welchem für geleistete Mehrarbeit ein Anspruch auf Lohnzuschuß besteht, der im Verhältnis zum vereinbarten Lohn zu stehen hat[32]).

In der Praxis erfolgt das Entgelt für geleistete zusätzliche Arbeit entweder in Form von entsprechender Freizeit und einer einmaligen Gratifikation (in Warenhäusern durchschnittlich 20 Fr.), oder es wird für diese Zeit ein durch bestimmte Normalarbeitssätze festgesetztes Gehalt bezahlt. Kleinere überstündliche Arbeiten, wie Lagerräumungen oder Umdekorieren werden im allgemeinen den Verkäuferinnen nicht vergütet.

Die Frage der Bereitstellung von Sitzgelegenheiten:

Diese Frage hat, so untergeordnet sie dem Unerfahrenen erscheinen mag, eine Bedeutung, die groß genug ist, um sie den Fragen der Überarbeit, des Urlaubs usw. mit gleicher Dringlichkeit an die Seite zu stellen. Der Zwang, den ganzen Arbeitstag stehend zubringen zu müssen, bedeutet eine (u. E. überflüssige) Erschwerung der Berufsleistung, der keinerlei produktive Wertschaffung für das Unternehmen oder für die Allgemeinheit gegenüber steht.

Trotz immerwährender Klagen der Verkäuferinnen über den Mangel an Sitzgelegenheit während der Verkaufszeit, trotz verschiedener Eingaben des schweizerischen kaufmännischen Vereins an die zuständigen Behörden betr. Sitzgelegenheit, existiert bis heute in der ganzen Schweiz noch kein Gesetz, welches ausreichende Sitzgelegenheiten für das Verkaufspersonal vorschreibt.

Von den meisten Geschäftsleitungen wird es ungerne gesehen, daß die Verkäuferinnen während der Zeit der Arbeitsbereitschaft sitzen. Angeblich mache dies auf das Publikum den Eindruck mangelnder Dienstwilligkeit. Dieses Argument erscheint nicht stichhaltig. Man beachte das Beispiel des französischen Einzelhandels, der seinem Personal ausreichende Sitzgelegenheit gewährt, ohne daß dadurch Nachteile irgendwelcher Art für den Betrieb erwachsen

32) Vom eidgen. Departement des Innern wird zur Zeit eine Gesetzesvorlage über die Entschädigung der Sonntagsarbeit vorbereitet, die schweizerische Geltung bekommen und die kantonalen Gesetze zum Teil außer Kraft setzen soll.

würden. Gesetzliche Vorschriften über ausreichende Sitzgelegenheit für Angestellte in Ladengeschäften haben: Deutschland, Finnland, Frankreich, Polen, Tschechoslowakei.

Als erstes Warenhaus der Schweiz führte im Januar 1934 die in dieser Arbeit speziell untersuchte Firma N. N. besondere Sitzgelegenheiten für ihr Verkaufspersonal ein. Für diese Handlungsweise gab sie die Begründung, durch das viele Stehen gehe den Verkäuferinnen zu viel Nerven- und Gesundheitskraft verloren und daher werde ihre Arbeitskraft beeinträchtigt. Es ist zu hoffen, daß auch die anderen Unternehmen in Zukunft diese gesunde Erkenntnis teilen.

Es dürfte unseres Erachtens im übrigen nicht schwer halten, dem Publikum klar zu machen, daß es keine Nichtachtung gegenüber dem Käufer bedeutet, wenn die Verkäuferin sich erst bei seinem Herannahen erhebt, sondern daß durch eine solche Handhabung die Arbeitskraft des Personals nicht zuletzt auch zu Gunsten des Kunden geschont und erhalten wird.

Personalfürsorgeeinrichtungen.

Personalfürsorgeeinrichtungen sind vor allem in Großbetrieben wie Waren- und Kaufhäusern, Filialunternehmen usw. zu finden.

Im Rahmen der sog. „Betriebswohlfahrt" wurden von derartigen Unternehmungen soziale Einrichtungen getroffen, wie Unterstützungs- und Pensionskassen, Erziehungs-, Heirats- und Wochenbettbeihilfen, Fonds für Ferienbeihilfen usw. Diese Beiträge werden in der Regel einem nur für solche Zwecke errichteten Fonds entnommen. Häufig werden die Angestellten gegen Unfälle, die sich während der Geschäftszeit und auf dem Wege zum Geschäft ereignen, auf Geschäftskosten versichert[33]). Mehrere Betriebe besitzen eigene Geschäftskrankenkassen, in die sie ihr Personal gegen relativ geringe Beiträge aufnehmen. Auch Geschäftssparkassen, in denen die Angestellten ihre Einlagen zu einem etwas höheren Satz als dem sonst üblichen verzinst bekommen, werden von einigen Firmen geführt. Besonders modern eingerichtete Betriebe drucken Hauszeitungen, bringen Beschwerdebriefkästen an, und stellen ihren Angestellten Bibliotheken zur Verfügung. Immer häufiger wird die Gründung von Betriebssportvereinen, in denen die Angestellten im Namen ihrer Firmen gegenseitige Wettkämpfe austragen. Eine Untersuchung, ob

33) Laut § 60 des Bundesgesetzes über Kranken- und Unfallversicherung von 1911 sind die Serviertöchter, Atelierarbeiterinnen, Liftiers, Chauffeure und Magaziniers gegen Betriebsunfälle versicherungspflichtig. Für Verkaufsangestellte besteht keine obligatorische Unfallversicherung.

diese sozialen Maßnahmen aus rein humanen Gesichtspunkten getroffen wurden, oder ob dabei nicht wesentliche Geschäftsinteressen mitspielen, wäre nicht uninteressant.

Die meisten Warenhäuser gewähren ihrem Personal 10—15% Rabatt. Für den Unternehmer bietet die Gewährung derartiger Vergünstigungen den Vorteil der Umsatzsteigerung, außerdem benötigt er auf diese Weise, falls die Angestellten nicht bar bezahlen, am Monatsabschluß weniger flüssige Mittel zur Gehaltszahlung. Warenhäuser und Textilwarengeschäfte geben im allgemeinen an ihre Verkäuferinnen die Berufskleidung zum Einkaufspreis ab (schwarze Kleider oder schwarze und weiße Berufsschürzen).

Ein Teil der Großunternehmen unterhält für seine Angestellten Kantinen mit verbilligten Preisen, in denen das Frühstück eingenommen werden kann. Andere, ebenso große Warenhäuser besitzen dagegen überhaupt keine Aufenthaltsräume für ihre Angestellten. Die Verkäuferinnen müssen, sofern ihnen überhaupt eine Zwischenpause gewährt wird, ihr Frühstück in einem Erfrischungsraum, der ebenfalls für die Kunden bestimmt ist, einnehmen und müssen normale Konsumationspreise zahlen.

Staatliche Sozialversicherungen[34]).

Kranken- und Unfallversicherung.

Auf Grund der Vorschriften des Bundesgesetzes von 1911, sowie des kantonalen Einführungsgesetzes v. 6. 6. 1926 besteht in der Stadt Zürich die obligatorische Krankenversicherung.

Eine neue Verordnung hierüber trat am 1. 1. 1934 in Kraft. Der Versicherungspflicht sind folgende in der Stadt Zürich wohnende Personen unterstellt:

a) Familien mit einem Einkommen von zusammen höchstens 4000 Fr. im Jahr (für jedes weitere unmündige Kind um 400 bis zu 6000 Fr. vermehrt).
b) Einzelpersonen, deren jährliches Einkommen den jährlichen Betrag von 4000 Fr. nicht übersteigt.

---

34) Gemäß Art. 34 der B.V. von 1875 kann der Bund auf dem Wege der Gesetzgebung die Kranken- und Unfallversicherung einführen und kann den Beitritt allgemein oder für einzelne Bevölkerungsklassen als obligatorisch erklären. Dementsprechend wurde am 13. 6. 1911 das Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung erlassen, wonach die Versicherung durch Gewährung von Bundesbeiträgen an Krankenkassen gefördert werden soll. Die spezielle Ausgestaltung der Krankenversicherungen bleibt den einzelnen Kantonen und Gemeinden überlassen, muß jedoch durch den Bundesrat genehmigt werden.

Als Einkommen gilt das versteuerte Einkommen, um ein Zehntel des versteuerten Vermögens vermehrt. Die Stadt Zürich überträgt die obligatorische Versicherung durch Vertrag anerkannten Krankenkassen, sog. Vertragskassen.

1932 bewegten sich die an die Vertragskassen zu zahlenden Mitgliederbeiträge für Einzelpersonen mit einem jährlichen Steuereinkommen von 1600—2200 Fr. zwischen 1,20 Fr. bis 2,75 Fr. im Monat[35]).

Die Beitragsansätze der einzelnen Vertragskassen weisen zum Teil wesentliche Unterschiede auf: von 1,20 Fr. bis 1,80 Fr. Die Vertragskassen sind im Krankheitsfall zu folgenden Leistungen verpflichtet:

Bei Hauspflege erfolgt ärztliche Behandlung und Arzneilieferung durch einen Arzt oder die Poliklinik, Behandlung und Verpflegung durch das Kantonspital Zürich, soweit dies durch die Natur der Erkrankung erforderlich ist, zahnärztliche Behandlung, soweit die Behandlung zur Beseitigung bestehender Zahnschmerzen unbedingt erforderlich ist. Bei Geburten Beistand durch eine Hebamme und Gewährung eines Stillgeldes. Die Versicherten sind an den Kosten für die Aufwendungen bis zu 15% der Krankenpflegekosten zu beteiligen. Für die zahnärztliche Behandlung kann die prozentuale Beteiligung höher angesetzt werden.

Arbeitslosenversicherung.

Eine Reihe von Kantonen haben die obligatorische Arbeitslosenversicherung eingeführt.

In der Stadt Zürich gilt die Verordnung über die Arbeitslosenversicherung vom 16. Dez. 1925. Danach unterliegen alle arbeitsfähigen, erwerbstätigen Personen beider Geschlechter der obligatorischen Arbeitslosenversicherung. (Von dieser Pflicht sind unter anderen ausgenommen: Lehrlinge, sowie Frauen, deren im gleichen Haushalt lebender Ehemann bereits versichert ist.) Die Beitragsleistungen für Versicherte mit einem Tagesverdienst bis zu 8 Fr. (dies betrifft den Durchschnitt der Verkäuferinnen) betragen pro Monat 1 Fr. Das Taggeld beträgt für diese Klasse (im Maximum 90 Tage pro Jahr) für Alleinstehende Fr. 4.—, für Verheiratete Fr. 4,80. Bei Nichtleistung des Beitrags wird die Unterstützung verweigert.

35) Züricher stat. Nachrichten, Heft 2, 1933.

Lehrlingswesen.

Gesundheitliche Bedingungen und Voraussetzungen des Verkaufsberufes.

Es seien noch einige Worte über die allgemeine gesundheitliche Auswirkung des Verkäuferinnenberufs auf die ihn Ausübenden gesagt.

Eigentliche Berufskrankheiten bestehen nicht, doch muß darauf aufmerksam gemacht werden, daß die Verkaufsarbeit im allgemeinen sehr anstrengend ist. Durchweg bei allen Verkäuferinnen kann Nervosität festgestellt werden, hervorgerufen durch den Verkehr mit teilweise sehr unangenehmen Kunden und durch die andauernde Spannung des Verkaufenmüssens. Diese Spannung wird in Geschäften, die ihren Verkäuferinnen tägliche Umsatzlosungen vorschreiben, fast ins Unerträgliche gesteigert. Man kann diese nervöse Überreizung ebenso als Berufsleiden bezeichnen, wie hartnäckige Fuß- und Beinleiden (Fußschwellungen, Senk- und Plattfüße, Krampfadern), häufig verursacht durch das fortwährende Stehen. Die Verkäuferinnen der Stoffabteilungen klagen oft über Kopf- und Augenschmerzen, die hier auch als solche Berufsleiden gelten können[36]).

Obwohl sich die Warenhäuser im Winter so gut als möglich gegen Durchzug schützen und über gute Heizungsanlagen verfügen, leidet der Durchschnitt der im Parterre und an den Türen beschäftigten Verkäuferinnen unter starken Erkältungen, die häufig zu Blasen- und Unterleibserkrankungen führen. Auch in Lebensmittelgeschäften, die mit Rücksicht auf die Waren nicht sehr gut geheizt sein dürfen, sind die Angestellten dauernd erkältet.

Unsere Schilderung der sozialen Lage der schweizer Verkäuferin würde nicht vollständig sein, wenn wir nicht die Voraussetzungen ihrer beruflichen Existenz, die im Lehrlingswesen, in der praktischen und theoretischen Schulung begründet, darstellen würden.

Die an die schweizerische Verkäuferin gestellten Anforderungen sind nicht gering. Verlangt werden gute Schulbildung, Kenntnis mindestens einer Fremdsprache — in der deutschen Schweiz französisch — und gute Berufsausbildung.

Wesentlich ist ferner das Vorhandensein einer widerstandskräftigen Konstitution um einigermaßen gegen die aus dem Verkehr mit dem Kunden sich ergebende Ansteckungsgefahr gefeit zu sein, und

---

36) Vergl. Marty Meier: Sozialhygienische Lebensbedingungen der weiblichen Ladenangestellten. Zürich 1924 Dr. Lea Hilberath: Beruf und Lebensschicksal der Verkäuferinnen im Lebensmittelhandel. Köln 1934.

einer kräftigen Lunge, welche der Anstrengung des fortwährenden Sprechens gewachsen ist und die genug Widerstandskraft für die verbrauchte, von Warengeruch und Staub durchzogene Luft aufbringen kann.

Sehr erwünscht ist ferner eine gepflegte Gesamterscheinung der Verkäuferin, körperliche Verunstaltungen erschweren das Fortkommen in diesem Beruf ungemein. Ein gutes farbensicheres Auge und normales Gehör sind ebenso Vorbedingung wie rasche Auffassungsgabe und gutes Gedächtnis.

Dies sind die wesentlichen, bei der Wahl des Verkaufsberufs entscheidenden Gesichtspunkte. Wie sind diese Vorbedingungen in bezug auf Schulung und Ausbildung?

Schule und Berufsausbildung.

Erst verhältnismäßig spät, in den Nachkriegsjahren, erkannte der Einzelhandel die wichtige Bedeutung einer guten Ausbildung der Ladenangestellten. Man begann sich darum zu bemühen, qualifizierteres Verkaufspersonal heranzuziehen.

So wird in der Gegenwart, im Gegensatz zu den vergangenen Jahren, bei der Anstellung von Verkaufslehrmädchen großes Gewicht auf gute Schulbildung gelegt. Mädchen, die die Sekundarschule besucht haben, werden bevorzugt. Auch die Gewerbeschulen bemühen sich darum, daß nur Verkäuferinnen mit Sekundarschulbildung[37]) angestellt werden, „um auf diese Weise zur Hebung des Bildungsniveaus im Verkäuferinnenstand beizutragen". (Aussage des Gewerbeinspektors in Zürich.)

Während Bureauangestellte nach Beendigung der Schulzeit häufig vor Antritt ihrer ersten Stellung noch ein Jahr lang die Handelsschule besuchen, nimmt die Mehrzahl der Verkäuferinnen sofort

37) Die Dauer der Schulpflicht ist in der Schweiz kantonal geregelt. Im allgemeinen ist ein 8jähriger Schulbesuch vorgeschrieben. Die Schulpflicht im Kanton Zürich beginnt mit dem 7. Lebensjahr. Obligatorisch sind 8 Schuljahre. Wird die Sekundarschule besucht, so werden meistens im Kanton Zürich 6 Primar- und 2 Sekundarklassen, im Kanton Basel-Stadt 4 Primar- und Sekundarklassen absolviert.

Seit dem 5. Juli 1931 besteht im Kanton Zürich ein Gesetz über die hauswirtschaftliche Fortbildungsschule. Dieses Gesetz schreibt für Mädchen im nachschulpflichtigen Alter den 2jährigen Besuch einer Hauswirtschaftsschule vor. Mündigkeit und Heirat befreien von dieser Schulpflicht. Mädchen, welche in kaufmännischem und gewerblichem Lehrverhältnis stehen, sind verpflichtet, nach Ablauf der Lehre besondere für sie eingerichtete Haushaltungskurse zu besuchen, die 180 Pflichtstunden betragen müsse.

nach der Schulentlassung eine Lehrstelle an. Die Verkäuferinnen stammen nun allerdings größtenteils aus unbemittelten Schichten und sind auf sofortigen Gelderwerb angewiesen. Die Mehrzahl der Verkäuferinnen ist zur Zeit ihres 1. Stellenantritts 15—17 Jahre alt. Wesentlich ältere Verkäuferinnen, die noch nie im Verkaufsberuf tätig werden, werden ungern und nur in Ausnahmefällen angestellt. Meist machen neu eintretende Verkäuferinnen dieses Alters keine eigentliche Lehre durch, sondern werden als „Volontärinnen" allmählich zum Verkauf herangezogen. Ihre Ausbildung bleibt mangelhaft, und es gelingt ihnen nur selten, in ihrem Beruf festen Boden zu fassen.

Dasselbe trifft auf die sog. „Postkinder" oder „Laufmädchen" zu, die sofort nach Beendigung der Schulzeit, meist nur Primarschule, eine Lehre mitmachen, zu einem Lohn von monatlich 50—80 Fr. eingestellt werden, mit der Versicherung, sie würden ihren Leistungen entsprechend bald Gehaltsaufbesserung erhalten. Dieser unbedingt zu verurteilende Mißstand kommt trotz des Bestehens von Lehrtochterklassen in Zürich noch immer bei einer großen Anzahl von Unternehmen vor. Speziell die kleinen Verkaufsläden bevorzugen diese Methoden, um sich dadurch billiges Verkaufspersonal halten zu können.

Die Warenhäuser kommen im Laufe der Zeit immer mehr von dieser Art der „Personalerziehung" ab und bemühen sich, ein gutes Verkäuferinnenmaterial heranzuziehen.

Wir kommen nun zur Frage der Lehrzeitdauer. Diese betrug bei schweizer Ladentöchtern im Jahre 1914:

Bis	½	Jahr Lehre	= bei	13	Ladentöchtern
	1	„ „	= „	19	„
	1½	„ „	= „	6	„
	2	„ „	= „	21	„
	2½	„ „	= „	4	„
	3	„ „	= „	9	„
	Gesamt			72	Ladentöchter

(aus Dr. Buomberger: gewerbl. Frauenarbeit in der Schweiz. Bern 1916.)

Es stellt sich also heraus, daß die Hälfte der in die Untersuchung einbezogenen Lehrmädchen eine Lehrzeit von 2 Jahren und darüber gehabt hat. Die Dauer der Ladenlehre erstreckt sich heute durchschnittlich auf 2—2½ Jahre. Kleine Geschäfte wie Bäckereien, Konfiserien und Milchläden lassen ihre Verkäuferinnen häufig nur ein Jahr lernen.

Nach Vorschrift des Bundesgesetzes betr. des Lehrlingswesens ist der Lehrling (oder die Lehrtochter) während seiner Lehrzeit zum Besuch der gewerblichen Fortbildungsschule verpflichtet[38]). Den Lehrabschluß bildet eine kantonale durch den jeweiligen Berufsverband abgehaltene Prüfung, wobei dem Lehrling ein Fähigkeitszeugnis ausgestellt wird. Bei Bewerbungen wird auf ein derartiges Diplom großer Wert gelegt. Der Lehrmeister muß dem Lehrling zum Zweck des Fortbildungsschulbesuchs im Minimum 4 Stunden wöchentlich während der Arbeitszeit freigeben. Die theoretische Ausbildung der Verkäuferinnen erfolgt in der Schweiz durch kaufmännische Fortbildungskurse oder im Rahmen der Gewerbeschule durch spezielle Verkäuferinnenfachschulkurse. Eine besondere Verkäuferinnenfachschule besteht in Bern. Der Besuch dieser Schule ist für Lehrtöchter aller Verkaufsgeschäfte in Bern für die Dauer von 2 Jahren obligatorisch[39]). Für den Unterricht sind 6 Wochenstunden eingesetzt, wovon mindestens 4½ in die Tageszeit fallen müssen.

Dem Beispiel Amerikas und Deutschlands folgend gingen einige schweizer Warenhäuser dazu über, ihr Personal durch speziell ge-

---

38) Am 26. Juni 1930 wurde ein Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung der Lehrlinge erlassen, das die Bestimmungen der bis zu dieser Zeit nur kantonal erlassenen Lehrlingsgesetze aufhob (im Kanton Zürich war das Lehrlingsgesetz vom 22. April 1906 in Kraft gewesen). Soweit das Bundesgesetz keine einschlägigen Bestimmungen enthält, gelten die kantonalen Vorschriften weiter; so z. B. in Bezug auf die Arbeitszeit, wo § 7 des kanton. Gesetzes eine 10stündige Arbeitszeit festsetzt. Die Ausführungsverordnungen zum Bundesgesetz erschienen am 1. I. 1933.

Hauptforderungen des Lehrlingsgesetzes: Schriftlichkeit des Lehrvertrages, Zustimmung des gesetzlichen Vertreters, Forderung der beruflichen und moralischen Qualifikation des Lehrmeisters. Bestimmung über Arbeitszeit, Ferien und Kündigung, obligatorischer Besuch einer Fachschule, Festsetzung des Lehrgeldes und der dem Lehrling zu zahlenden Entschädigung. Behördliche Beaufsichtigung der jeweiligen Lehrverhältnisse. Aufstellung von Lehrprogrammen für die einzelnen Berufe ist dem Departement zu übertragen und zu veröffentlichen.

Am 7. November 1930 erließ der Kanton Basel-Stadt eine Verordnung, durch welche die Verkäuferinnenlehrtöchter für die Dauer ihrer Lehrzeit zum Besuch beruflicher Fachkurse und zur Ablegung von Abschlußprüfungen verpflichtet wurden.

In Zürich erfolgt der Unterricht für Lehrtöchter unentgeltlich. Für die Lehrmittel haben die Schülerinnen selbst aufzukommen.

39) Die Volontärin untersteht nicht dem Gesetz betr. beruflicher Ausbildung der Lehrlinge und ist daher vom Besuch der Fortbildungsschule befreit.

schulte „Instruktorinnen" ausbilden zu lassen. Aufgabe dieser Instruktorinnen ist es, die Ausbildung des Personals zu übernehmen, außerdem sollen die schon ausgelernten Verkäuferinnen in die „Psychologie des Verkaufens" eingeweiht werden.

Über die tatsächlich erzielten Erfolge der „Edukation" bestehen geteilte Meinungen. Ein Teil der Warenhäuser gab diese Schulungsmethode wieder auf, da sie als zu zeitraubend und erfolglos angesehen wurde, während ein großer Warenhauskonzern in der Schweiz an diesem System festhält.

In Häusern, die ohne Instruktorin arbeiten, erfolgt die Ausbildung der Lehrmädchen durch die erste Verkäuferin des betreffenden Lagers. Nach Möglichkeit wird darauf geachtet, daß die Ausbildung nicht zu einseitig erfolgt. Die Lehrtochter soll im Laufe der Lehrzeit in allen Lagern der betreffenden Abteilung, d. h. einer bestimmten Branche beschäftigt werden. Aus den Berichten verschiedener Angestelltenorganisationen geht hervor, daß die Ausbildung der Lehrmädchen in einem Teil des Detailhandels weniger sorgfältig gehandhabt wird als in den Großbetrieben. Die Lehrlinge werden hier hauptsächlich für Putz- und Aufräumungsarbeiten verwendet, müssen Botendienste machen und kommen dadurch nur wenig zur eigentlichen Verkaufstätigkeit.

Lehrgehälter, Ferien und Kündigungsfristen der Lehrlinge.

Über die Mindestfestsetzung der Gehälter für die kaufmännischen, wie überhaupt für alle Lehrlinge, bestehen weder Bundes- noch kantonale Vorschriften. Die Festsetzung der Lehrgehälter ist Sache der Vertragsparteien. In den meisten Fällen wird den Lehrlingen eine Entschädigung gezahlt[40]).

Die Regelung der Ferien und Kündigungsfristen für Lehrlinge erfolgt durch das Bundesgesetz betr. Lehrlingswesen. Die Ferien müssen mindestens 8 aufeinanderfolgende Tage im Jahr betragen. Die Kündigung darf nur in dringenden Fällen ausgesprochen werden und muß mindestens einen Monat befristet sein.

Die Zahl der Lehrlinge beträgt in den Warenhäusern meist 10% des gesamten festangestellten Personals. In Spezialgeschäften mit

---

40) Die Verhältnisse der Einzelhandelsgeschäfte und kleinerer Spezereiläden, in denen noch zum Teil zwischen Prinzipal und Lehrling ein patriarchalisches Verhältnis herrscht, mußten unberücksichtigt bleiben. Häufig wird diesen Lehrlingen nur Kost und Logis geboten, und es besteht dabei die Gefahr einer starken Ausnutzung durch die Arbeitgeber.

Eine gesonderte Untersuchung über die Lehrverhältnisse in diesen Läden wäre sehr zu begrüßen.

nur wenig Angestellten wird dieser Prozentsatz naturgemäß leicht überschritten. Gesetzliche Bestimmungen, welche den prozentualen Anteil der Lehrlinge am Gesamtpersonal im Einzelhandel regeln, bestehen im Kanton Zürich nicht.

Im Einzelhandel besteht die Gewohnheit, die Mädchen nach Beendigung ihrer Lehre zu entlassen und durch neues Lehrpersonal zu ergänzen. Nur wenige besonders tüchtige ausgelernte Verkäuferinnen behält man in der Regel zurück und zieht sie sich als Nachwuchs heran. Dieses Verfahren bürgerte sich aus zwei Gründen ein:

Erstens besteht in der Verkaufsbranche die Ansicht, daß der Verkäuferin gerade in den ersten Jahren ihrer Tätigkeit ein Stellenwechsel sehr vorteilhaft sei, und daß nur durch die Kenntnis verschiedener Arbeitsmethoden eine umfassende Berufsausbildung erzielt werden könne. Außerdem soll der Verkäuferin Gelegenheit geboten werden, ihre Sprachkenntnisse im Ausland zu erweitern.

Zweitens bedeutet ein solches Lehrlingssystem für das Gehaltbudget des betreffenden Geschäftes eine wesentliche Erleichterung.

Hierzu ist folgendes zu bemerken:

Tatsächlich wird ein ein- oder mehrjähriger Aufenthalt in fremdsprachigem Gebiet bei der Anstellung von Verkäuferinnen sehr geschätzt. Nach Angaben der Berufsberatung Zürich wird in der deutschsprachigen Schweiz von Verkäuferinnen durchweg die Kenntnis der französischen Sprache verlangt. Für die Beherrschung noch weiterer Fremdsprachen wird in den meisten Fällen ein höheres Gehalt gezahlt.

Für ausgelernte Verkäuferinnen ist aber zur Zeit eine Auslandsplazierung fast unmöglich. Deutschschweizerinnen können zum Teil als Hilfskräfte in Privathaushalten unterkommen, wobei allerdings die berufliche wie sprachliche Ausbildung als nicht ausreichend betrachtet werden kann[41]).

Verkäuferinnen, welche kurz nach abgeschlossener Lehrzeit entlassen wurden, werden nur ungern von anderen Geschäften angestellt. Ihre Arbeitsmöglichkeiten sind faktisch gering.

So wirkt sich eine Maßnahme, die für die Geschäftsunternehmer nur Vorteile bringt, für das Verkaufspersonal fast ausschließlich nachteilig aus. Zur Beseitigung dieser Mißstände wäre es unbedingt erforderlich, daß ausgelernte Verkäuferinnen noch mindestens 1½ bis 2 Jahre nach Lehrabschluß von ihrer Lehrfirma beschäftigt werden. Nur so werden sie imstande sein, als vollwertige Verkäuferinnen den Konkurrenzkampf auf dem Arbeitsmarkt aufzunehmen.

---

41) Die Verkäuferin: Entwurf eines Berufsbildes, herausgeg. vom Schweizer Verband für Berufsberatung und Lehrlingsfürsorge, Zürich 1934.

Spezieller Teil.

Ziel und Methoden der Untersuchung.

Unter Verwendung von eigenen Erhebungen über das Leben der Warenhausverkäuferin soll im zweiten Teil dieser Arbeit versucht werden, ein Bild von der „sozialen Lage" der Warenhausverkäuferinnen zu geben.

Für die Beschreibung all der Tatbestände und Beziehungen, die man die „soziale Lage" nennt, ist es notwendig zu ermitteln, wie sich die ökonomische Grundlage durch die Höhe des Gehalts und die Arbeitsbedingungen, sowie durch die Gesamtheit der häuslichen und Berufsumstände in der Wirklichkeit gestaltet.

Voraussetzung hierfür ist die Kenntnis jener allgemeinen Daten, die in mehr oder weniger geänderten Formen für alle Warenhausverkäuferinnen Gültigkeit haben. Diese Daten lassen sich ermitteln, da sie vertraglich festgelegt sind, indem man sich an die Leitung der Unternehmungen wendet. Will man jedoch darüber hinaus das wirtschaftliche Schicksal und die gesamte soziale Lage erfassen, so muß man sich mit der Einzelpersönlichkeit in unmittelbare Verbindung setzen, da nun ihr privates Leben berührt wird. Die Angaben, die hier gebraucht werden, betreffen persönliche Lebensgewohnheiten und setzen, wenn sie zuverlässig sein sollen, das persönliche Vertrauen des Befragten gegenüber dem Fragesteller voraus.

Da ein solches Vertrauen nicht ohne weiteres nach kurzer Bekanntschaft zu erwerben ist, erwirkte ich von einem bekannten Warenhaus in Zürich die Erlaubnis, einige Wochen dort praktisch tätig zu sein.

Im „Verkauf" selbst konnte ich allerdings aus technischen Gründen nicht arbeiten. Deshalb wurde ich zunächst als Packerin der Stadtversand-Abteilung zugeteilt; gleichzeitig hatte ich Waren im Hause auszutragen. Hierdurch lernte ich innerhalb kurzer Zeit einen großen Teil der Verkäuferinnen kennen. Sie vermuteten in mir eine Kollegin und begegneten mir absolut ungezwungen. Sehr bald gelang es mir, mit einigen Mädchen in so nahen Kontakt zu kommen, daß wir uns sogar außerhalb des Geschäftes öfters trafen. Der Versuch, mir einen Einblick in ihre Lebensart und in ihre sozialen Verhältnisse zu verschaffen, gelang mir.

Etwas später wurde ich in die „Warenannahme" versetzt; meine Tätigkeit bestand nunmehr ausschließlich darin, Pakete im Hause

zu verteilen. Dadurch kam ich in noch engere Fühlung mit dem Verkaufspersonal.

Nach etwa einem Monat gab ich mich als Studentin zu erkennen und verteilte Fragebogen, die ich selbst ausgearbeitet hatte. Die Verkäuferinnen, die mir für meine Zwecke ungeeignet erschienen, ließ ich dabei unberücksichtigt.

Insgesamt gab ich 125 Bogen aus. Die Schwierigkeit, den Verkäuferinnen Grund und Zweck der Enquête verständlich zu machen, war überaus groß. Es entstand ein immer stärkeres Mißtrauen. Die meisten scheuten sich, Angaben über ihren eigenen Verdienst und den ihrer Angehörigen zu machen.

Hierbei soll erwähnt werden, daß die Angestellten über ihre Löhne auch gegenseitig nicht orientiert sind; so wird z. B. bei Gehaltserhöhungen Verschwiegenheit über die Gehaltshöhe erbeten.

Bald kursierte im Hause das Gerücht, daß ich ein Spitzel der Geschäftsleitung oder des Steueramts sei. Diese Schwierigkeiten hatte ich vorausgesehen. Ich beschränkte mich deshalb darauf, die Enquête anonym durchzuführen; die Bogen mußten in verschlossenem Umschlag zurückgegeben werden und die Verkäuferinnen wurden darauf aufmerksam gemacht, daß sie durch diese Maßnahmen absolute Sicherheit vor Indiskretion und vor Mißbrauch hätten. Trotzdem kamen von 125 Bogen nur 61 zurück, davon waren 30 ausgefüllt. Mehrere Angestellte suchten mich auf, um mir noch ergänzende Angaben über ihre Lebensverhältnisse zu machen. Mit drei Verkäuferinnen kam ich in der folgenden Zeit regelmäßig zusammen. Eine überließ mir ihr Ausgabenbuch, die beiden anderen übergaben mir eine Zusammenstellung ihrer monatlichen Ausgaben[1]).

Diese „Monographien" genügten mir noch nicht. Um meine Arbeit auf eine breitere Grundlage zu stellen, verschaffte ich mir durch die Direktion Einsicht in die Personalakten und Personalstatistiken. Aus ihnen ersah ich das Alter, das Gehalt, die Art der Stellung, die Dauer der Stellung oder der Aushilfetätigkeit, den Zivilstand usw. Insbesondere erschien es mir wichtig, die Beziehung zwischen Gehalt, Alter und Dienstgrad festzustellen, da die Gehälter wie im gesamten Einzelhandel nicht durch kollektive Tarif-

1) Ein Versuch des Kölner Forschungsinstituts für Sozialwissenschaften, durch Enquête die soziale Lage der Verkäuferin im Warenhaus zu erfassen, scheiterte daran, daß von 4000 Fragebogen nur 120 beantwortet zurückkamen (L. Hilbrath). Selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, daß sich der Untersuchung des Forschungsinstituts starke gewerkschaftliche und privatwirtschaftliche Widerstände entgegensetzten, ist das in dieser Arbeit erzielte Resultat, wonach von 125 Bogen 30 beantwortet wurden, als nicht unbefriedigend zu betrachten.

verträge festgelegt sind, sondern nach Gutdünken von der Direktion bzw. den Abteilungsleitern bestimmt werden. Hierüber erhielt ich in dankenswerter Weise von der Geschäftsleitung sämtliche gewünschten Auskünfte.

Das Gesamtergebnis der Enquête.

Zwecks besserer Übersicht wurde folgende Gruppeneinteilung vorgenommen:

Gehalt in Franken	Gruppe	Alter in Jahren	Gruppe
unter 120	I	bis 20	I
120—150	II	21—25	II
151—175	III	26—30	III
176—200	IV	31—35	IV
201—225	V	31—35	IV
226—250	VI	36—45	V
251—275	VII	über 45	VI
276—300	VIII		
301—350	IX		
351—400	X		
401—450	XI		
451—500	XII		
501—700	XIII		

Das durchschnittliche Alter des gesamten festangestellten Personals der Firma N. N. beläuft sich auf 37,5 Jahre, das der festangestellten Verkäuferinnen auf nur 29,3 Jahre. Diese Altersdifferenz gibt sich daraus, daß unter dem Begriff „festangestellte Verkäuferin" nur das weibliche Ladenpersonal mit festen Anstellungsverträgen unter Einbeziehung der Kontrollen und Kassiererinnen erfaßt ist, wodurch sich naturgemäß ein wesentlich niedrigerer Altersdurchschnitt zeigt.

Die Lehrmädchen bilden eine gesonderte Gruppe und sind in den folgenden Kapiteln noch nicht berücksichtigt.

Zahl und Alter der festangestellten Verkäuferinnen (Anstellungsverträge)

Altersgruppe (Jahre)		Anzahl	%
I	(bis 20)	16	11,9
II	(21—25)	39	28,9
III	(26—30)	33	24,5
IV	(31—35)	23	17,00
V	(über 45)	7	5,1
		135 =	100

Übereinstimmend mit der eidgenössischen Volkszählung vom 1. 12. 1930 wird ein großer Prozentsatz der Verkäuferinnen im Alter zwischen 20—30 Jahren nachgewiesen[2]). Der Grund für diese auffällige Heranziehung jüngerer Kräfte liegt einerseits in der Vorliebe für jugendliche und damit hübschere Verkäuferinnen (ein nicht zu unterschätzender Werbefaktor im Verkaufswesen), andererseits in der guten Erfahrung, die mit den Verkaufskräften speziell dieser Altersgruppen gemacht werden.

Untersuchungen über die Altersverhältnisse der Verkäuferin in Deutschland stellten die vorwiegende Altersdichte zwischen 17 bis 25 Jahren fest; die über 30 Jahre alte Verkäuferin zählt danach schon zu den „älteren" Angestellten[3]). Eine Nachfrage nach derart jungem Verkaufspersonal ist jedoch in der Schweiz und speziell in dem untersuchten Warenhaus nicht zu verzeichnen. Ein Vergleich der gleich stark besetzten Altersgruppen I und V wird diese Behauptung bestätigen.

---

2) Die Zählung der Stadt Zürich ergab: im Alter von 20—24 Jahren 25,2%, im Alter von 25—29 Jahren 16,9% der Gesamtzahl des weiblichen Verkaufspersonals. (Statistische Quellenwerke der Schweiz, Heft 38.)

3) Glass u. Kische: Wirtsch. u. soz. Verhältnisse der berufstätigen Frauen. Berlin 1930. J. Suhr: Die weiblichen Angestellten, Z.d.A. Berlin 1930. Wirtsch. u. soz. Lage der Angestellten, Erhebung der G.d.A. Berlin 1930.

Gehalt und Gehaltsentwicklung.

Das monatliche Durchschnittsgehalt des gesamten festangestellten Verkaufspersonals beträgt 235,11 Fr., das der festangestellten Verkäuferinnen allein 230,33 Fr.

Gehaltsstatistik.

	Gehaltsgruppe (Franken)	festang. Verkäuferinnen nach den (Anstellungsverträgen)		festang. Verkaufspersonal (Gehaltsstatistiken v. 1. 8. 1933		1. 1. 1934	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
I	(unter 120)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
II	(120—150)	18	11,9	21	12,8	20	10,9
III	(151—175)	18	11,9	18	11,0	16	8,8
IV	(176—200)	28	18,4	33	20,1	35	12,2
V	(201—225)	23	15,1	25	15,3	33	18,1
VI	(226—250)	29	19,1	25	15,3	30	16,4
VII	(251—275)	13	8,6	11	6,7	21	11,5
VIII	(276—300)	10	6,5	12	7,3	12	6,6
IX	(301—350)	10	6,5	8	4,9	9	4,9
X	(351—400)	2	1,3	4	2,4	3	1,6
XI	(401—450)	1	0,7	2	1,2	1	0,5
XII	(451—500)	0	0,0	4	2,4	2	1,0
XIII	(501—700)	0	0,0	4	2,4	2	1,0
Total		152	100	164	100	182	100

Eine vergleichende Gehaltsgruppierung der Anstellungsverträge mit den Gehaltsstatistiken vom 1. Aug. 1933 und 1. Jan. 1934 zeigt keine wesentlichen Unterschiede. Die dichteste Besetzung weisen die Gruppen von 176—250 Fr. monatlich auf. Die Begründung dafür, daß in der Gehaltsstatistik des festangestellten Verkaufspersonals eine Verschiebung zugunsten der höheren Gehaltsklassen eintritt, liegt darin, daß in diesen Statistiken — im Gegensatz zu den Anstellungsverträgen — die Gehälter der männlichen Verkäufer und einiger Substituten mitgezählt wurden.

Von den wesentlich höheren Gehältern der männlichen Verkäufer, Substituten und Abteilungsleiter wird in einem besonderen Teil der Arbeit die Rede sein.

Im Herbst 1933 wurden alle Aushilfeverträge der Verkäuferinnen, die über ein Jahr im Hause tätig waren, in feste Verträge umgewandelt. Diese ehemaligen Aushilfen erschienen nun in der Gehalts-

Altersgruppen (Jahre)	Gehaltsgruppen (Franken)					
	I (unter 120)	II (120–150)	III (151–175)	IV (176–200)	V (201–225)	VI (226–250)
I (bis 20)		12	2	1	7	6
II (21—25)		5	9	9	6	4
III (26—30)			1	12	2	6
IV (31—25)			1	3	4	6
V (36—45)				1		3
VI (über 45)				1		
Total	0	17	14	27	19	25

statistik vom 1. Jan. 1934 als festangestelltes Verkaufspersonal, dessen Bestand hierdurch bedeutend erhöht wurde.

Die Gehaltsfestsetzung richtet sich teilweise nach der Rentabilität der einzelnen Abteilungen und nach der Bedeutung, die ihnen zugesprochen wird, jedoch sind dies nicht die allein ausschlaggebenden Gesichtspunkte. In gewissen Abteilungen, wie z. B. Konfektion, Putz, Bijouterie, Modewaren wird gute Kleidung der Verkäuferinnen gefordert, damit rechtfertigt sich eine Besserbezahlung dieser Verkäuferinnen. In der Tat ist in diesen Abteilungen der Lohndurchschnitt höher. Allgemein gültige Gehaltsnormen gibt es jedoch nicht, die Gehälter werden individuell bemessen.

Aus technischen Gründen war es nicht möglich, alle zur weiteren Untersuchung notwendigen Angaben den Lohnstatistiken zu entnehmen, insbesondere deshalb, weil diese keine Trennung nach Geschlechtern aufwiesen. Es werden daher im Folgenden nur die Anstellungsverträge von 152 Verkäuferinnen berücksichtigt werden. Diese Anstellungsverträge datieren vom 1. August 1933. Eine letzte Revision der Gehaltsstatistik erfolgte im Juni 1936 (siehe Anhang!).

Gehaltsentwicklung.

Fortlaufende Angaben über die Entwicklung des Gehalts der einzelnen Verkäuferinnen konnten nicht ermittelt werden.

Auf Grund des vorhandenen Materials gelang lediglich eine Gegenüberstellung des bei Antritt der Stellung und des im Aug. 1933 bezahlten Gehalts von 122 Verkäuferinnen.

Es betrug die durchschn. Stellungsdauer dieser 122 Verk. 37,7 Monate
das „ Alter „ „ „ 28 Jahre
das monatl. Gehalt „ „ „ 228.— Fr.

(135 Anstellungsverträge).

VII (251–275)	VIII (276–300)	IX (301–350)	X (401–450)	XI (401–450)	Total	Durchschnittsgehalt i/Fr
1	1	1			16	141,18
3	5	1	1		39	208,70
5	2	3	1		33	231,21
2		3		1	23	261,31
1		2			17	268,88
					7	274,28
12	8	10	2	1	135	231,22

Von der Zeit vom 1. Aug. 1929 bis 1. Aug. 1933 war bei 57 Angestellten eine Gehaltszunahme zu verzeichnen:

Pro Kopf betrug diese Zunahme durchschn. 11,3% des jeweiligen Gehalts. Ein Gehaltsabbau wurde nur bei 4 Verkäuferinnen vorgenommen; durchschnittlich wurden 7,4% des Gehalts abgezogen. Die Gründe hierfür lagen in zwei Fällen in der mangelnden Fähigkeit der betreffenden Verkäuferinnen; zweimal erfolgte der Abbau infolge nicht genügender Rentabilität des betr. Lagers. Ein allgemeiner Gehaltsabbau ist bis zur Zeit der Fertigstellung dieser Untersuchung noch nicht erfolgt.

Eine vergleichende Betrachtung von Lebensalter und Monatsgehalt der festangestellten Verkäuferinnen ergibt die Tendenz des durchschn. Gehaltes mit höherem Alter zu steigen. Bei genauer Gliederung läßt sich diese Feststellung jedoch nur bis zum Alter von 30 Jahren nachweisen, für die weiteren Altersgruppen besteht kaum eine Beziehung zwischen Alter und Gehalt.

Auf keinen Fall ist das Ergebnis so wie bei einer ähnlichen Untersuchung in Deutschland, wonach das Einkommen bis zum 33. Lebensjahre steigt und dann mit weiterer Alterszunahme abnimmt[4]).

Bei den Verkäuferinnen der ersten Altersstufe handelt es sich vorwiegend um sog. „angehende" Verkäuferinnen. d. h. um Verkäuferinnen, die erst vor kurzem ihre Lehre beendet haben und für den Anfang ihrer selbständigen Verkaufstätigkeit ein nur gerin-

4) Leo Hilberath: Berufs- und Lebensschicksal der Verkäuferin im Lebensmittelhandel S. 103.

ges Gehalt erhalten. Eine Verkäuferin, die als Lehrmädchen im Hause gearbeitet hat, empfängt als Anfangsgehalt 120 Fr., eine von außerhalb kommende angehende Verkäuferin erhält für den Beginn ihrer Tätigkeit 140—150 Fr. monatlich. Die Gehaltsaufbesserung richtet sich völlig nach den Leistungen der betr. Verkäuferin und kann schon nach kurzer Zeit erfolgen. So erhielt eine angehende Verkäuferin innerhalb des ersten halben Jahres ihrer Beschäftigung schon zweimal Gehaltsaufbesserung (Anfangsgehalt: 120 Fr., Aufbesserung 135 Fr., 140 Fr.). eine von auswärts kommende Packerin empfing nach erst dreimonatlicher Anstellung 190 Fr. monatlich (Anfangsgehalt: 150 Fr., Aufbesserungen: 175 Fr., 190 Fr.).

Alters- u. Gehaltsgrenzen der festangestellten Verkäuferinnen.

unterste Altersgrenze	Gehalt i. Franken	Lehre im Hause	unterste Gehaltsgrenze	Alter	Lehre im Hause
17	150	nein	120	18	ja
18	140	ja	120	18	,,
18	120	,,	120	19	..
			120	21	..
			130	19	..

oberste Altersgrenze	Gehalt in Franken	oberste Gehaltsgrenze	Alter
48	190 (1911: 350!)	360	35
48	275	400	39
48	350	450	37
53	350	550	38

Auch eine Gegenüberstellung der Alters- und Gehaltsgrenzen ergibt keine Aufschlüsse über die wechselseitigen Beziehungen.

Zwecks Verfolgung der Richtlinien, die bei der Gehaltsgestaltung mitbestimmend wirken, sollen im Folgenden Stellung, Anstellungsdauer und Haushaltsbedingungen[5]) der festangestellten Verkäuferinnen untersucht werden.

5) s. S. 49, Fußnote.

Stellung und Aufstiegsmöglichkeit.

Wie schon erwähnt wurde, dient die Bezeichnung „angehende" Verkäuferin für ausgelernte, noch nicht vollwertige Verkaufskräfte, die sich im Laufe der Zeit völlig in den Verkäuferinnenberuf einarbeiten müssen.

Begriffe wie „angehende", „zweite", „dritte" usw. Verkäuferin sind zu allgemein um statistisch erfaßbar zu sein. Aus diesem Grund werden sie in dieser Untersuchung nicht gesondert berücksichtigt werden.

„Lagererste" ist allgemein die erste Verkäuferin eines jeden Lagers, unabhängig von dessen Größe. Unter „1. Verkäuferinnen" sollen ausdrücklich nur die Lagerersten der Abteilungen verstanden werden; an sie wird wegen der Größe und Schwierigkeit ihres Rayons ein erhöhter Anspruch an Sachkenntnis und Verantwortung gestellt (z. B. Putz, Konfektion, Stoffe). Die Aufgabe dieser ersten Verkäuferinnen ist die genaue Beobachtung des stets wechselnden Geschmacks des Publikums, um diesem bei der Einkaufsmusterung, zu der sie zugezogen werden, Rechnung tragen zu können.

Mit dem Rang einer 1. Verkäuferin sind im allgemeinen die Aufstiegsmöglichkeiten der Verkäuferin erschöpft. Abteilungsleiterposten werden selten mit Frauen besetzt, doch werden diese — wie die Geschäftsleitung des untersuchten Warenhauses ausdrücklich erklärte — nicht prinzipiell von diesem Posten ausgeschlossen.

Packerinnen und Kassiererinnen werden heute nur noch an den großen Kassen eines Warenhauses angestellt. Ein großer Teil der Rayons — vorwiegend solche mit leicht vertretbaren Artikeln — besitzt zur schnelleren Abfertigung des Publikums Selbstkassiererkassen, die von den Verkäuferinnen bedient werden. Packerinnen der großen Kassen sind vorwiegend Angestellte, die als Packerinnen eine Lehre mitgemacht haben. Da sie gleichzeitig die verkaufte Ware zu kontrollieren haben, werden sie „Controllen" genannt. Erweist sich eine Packerin als tüchtig und zuverlässig, so besteht für sie die Möglichkeit, eine Kassiererstelle zu bekommen. Diese Kassiererinnen sind meist ältere Angestellte, die schon jahrelang im Hause beschäftigt sind und eine Vertrauensstellung genießen. Folgende Tabellen geben ein zusammenfassendes Bild von dem Verhältnis, das innerhalb unseres Untersuchungsgebietes zwischen Alter und Stellung einerseits, Gehalt und Stellung andrerseits besteht.

Alter und Stellung.

Altersgruppen (Jahre)	Stellung 1. VK	VK	Kassiererin	Kontrolle	Zahl der Befragten
I (bis 20)		15		1	16
II (21—25)	2	36		1	39
III (26—30)	6	24	1	2	33
IV (31—35)	7	10	3	3	23
V (36—45)	4	9	2	2	17
VI (über 45)	3	3		1	7
Total	22	97	6	10	135
Durchschnitt in Jahren	33,65	29,30	32,90	32,80	

Gehalt und Stellung.

Gehaltsgruppen (Franken)	Stellung 1. VK	VK	Kassiererin	Kontrolle	Zahl der Befragten
I (unter 120)					0
II (120—150)		18			18
III (151—175)		18			18
IV (176—200)		25		3	28
V (201—225)		18	1	4	23
VI (226—250)	2	23	1	3	29
VII (251—275)	1	9	3		13
VIII(276—300)	6	3	1		10
IX (301—350)	10				10
X (351—400)	2				2
XI (401—450)	1				1
Total	22	114	6	10	152
Durchschnitt in Fr.	338,80	224,67	262,50	212,50	

Zeichenerklärung: 1. VK = 1. Verkäuferin
VK = Verkäuferin (allgemein)

Folgendermaßen verhalten sich **Stellung und Anstellungsdauer** zueinander:

Stellung	Anstellungsdauer (Jahre)													Zahl der Befragten
	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-15	-20	üb. 20	
1. VK	5	3	4	1	3		1		1		3		1	22
Kass.			1		1				1	1	1	1		6
Kontr.	2			1	1	2	1	1	1	1				10
Total	7	3	5	2	5	2	2	1	3	2	4	1	1	38

Stellung	durchschn. Anstellungsdauer
1. VK	5,71 Jahre

Die meisten ersten Verkäuferinnen stehen im Alter von 26—35 Jahren. Es muß jedoch betont werden, daß im Allgemeinen bei der Anstellung einer ersten Verkäuferin das Alter keine entscheidende Rolle spielt. So befindet sich ein beträchtlicher Teil der Angestellten der oberen Altersstufen in der Position einer 2. oder 3. Verkäuferin. Von den drei 48jährigen Verkäuferinnen ist nur eine als 1. Verkäuferin beschäftigt.

Engere Beziehungen bestehen zwischen Stellung und Gehalt, da erste Verkaufskräfte selbstverständlich besser bezahlt werden. In den Verträgen einiger 1. Verkäuferinnen ist ein prozentualer Anteil vom monatlichen Lagerumsatz festgelegt, der zum Monatsgehalt zugeschlagen wird. Auf diese Weise soll die Verkäuferin persönlich am Verkauf in ihrem Lager interessiert werden. Wird von der Geschäftsleitung innerhalb eines bestimmten Rayons ein höherer Umsatz erstrebt, so wird häufig der 1. Verkaufskraft dieses Rayons für die Dauer einiger Monate eine prozentuale Beteiligung am Mehrumsatz zugesichert, um sie hierdurch zu einer Mehrleistung anzuspornen. Die Höhe dieses Prozentsatzes variiert zwischen eineinhalb und ein Prozent.

Eine Beziehung zwischen der Beförderung in eine höhere Stellung und der Anstellungsdauer besteht bei den Verkäuferinnen nicht.

Ausschlaggebend für die Verwendung in erster Verkäuferinnenstellung und für die Gehaltsgestaltung sind nicht Faktoren wie Alter und Anstellungsdauer, sondern vorwiegen die Qualität der Leistungen und die Rentabilität der einzelnen Verkaufsabteilungen. Wie schon erwähnt wurde, werden die Kassiererposten meist durch ältere erprobte Angestellte, die schon seit Jahren in der Firma

arbeiten, besetzt. Die durchschnittliche Anstellungsdauer der Kassiererin beträgt 12 Jahre. Die verantwortungsvolle Tätigkeit dieser Angestellten findet in der Gehaltsgestaltung ihren Ausdruck. Wie die Berechnung der Durchschnittsgehälter zeigt, wird die Kassiererin weit besser bezahlt als die ihr unterstehende „Controlle", deren Gehalt sich dem der gewöhnlichen Verkäuferin angleicht.

Die Bedeutung der Anstellungsdauer.

Folgende Statistiken vergleichen die Anstellungsdauer mit Lebensalter und Gehaltsstufe.

Altersgruppen (Jahre)	Anstellungsdauer (Jahre)													Personenzahl	Durchschnitt (Jahre)
	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-15	-20	üb. 20		
I (bis 20)	12	2	2											16	1.50
II (21–25)	12	5	5	8	9									39	2.87
III (26–30)	7	5	5	4	4	1		1	1	1				33	3.30
IV (31–335)	4	4	4	6	2	1	1				2	2		23	5.47
V (36–45)	4	2	2	3		2	2		1		1			17	5.84
VI (über 45)										2	2		2	7	15.42
Total	39	20	18	21	15	4	3	1	2	3	5	2	2	135	

Gehaltsgruppen (Franken)	Anstellungsdauer (Jahre)													Personenzahl	Durchschnitt (Jahre)
	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-15	20	üb. 20		
II (120–150)	11	3	4											18	1,61
III (151–175)	6	3	2	5	2									18	2,66
IV (176–200)	5	5	7	4	4	2	1						1	28	3,16
V (201–225)	4	3	2	5	5	1	1	1	1					23	3,95
IV (226–250)	8	7	3	5					2		1	3		29	4,58
IIV (251–275)	3		2	1	1	1			1		2	1		13	6,23
IIIV (276–300)	4	3				2			1	1				10	3,50
IX (301–350)	1		1	1	1		1				3	1	1	10	3,44
X (350–400)			1	1										2	3,50
XI (401–450)	1													1	0,50
Total	43	24	22	22	13	5	3	1	5	1	6	5	2	152	

(Bei Verkäuferinnen, die die Lehre im Hause absolviert hatten, wurden die Lehrjahre von den Jahren der Anstellungsdauer abgezogen.)

Lehre im Hause:

Altersgruppe (Jahre)	Zahl	Gehaltsgruppe (Franken)	Zahl
I (bis 20)	7	I (unter 120)	7
II (21—25)	5	II (120—150)	4
		III (151—175)	1
Total	12	Total	12

Die durchschnittliche Berechnung des Monatsgehalts zeigt wohl eine mit der Stellungsdauer proportional wachsende Gehaltserhöhung, auf die einzelnen Angestellten läßt sich jedoch diese Feststellung kaum übertragen. Mittelmäßige Verkäuferinnen werden zwar meistens beibehalten, erhalten jedoch ein ihrer Durchschnittsleistung entsprechendes durchschnittliches Gehalt.

Die durchschnittliche Stellungsdauer der über 45jährigen Verkäuferinnen beläuft sich auf 15,4 Jahre; erfahrungsgemäß ist bekannt, daß ältere Kräfte nicht mehr im selben Maße leistungsfähig sind wie die Jüngeren. Mit 50 Jahren kann eine Verkäuferin als unbrauchbar angesehen werden. Trotzdem kommen immer wieder Neueinstellungen von Verkäuferinnen über 40 Jahren vor. So wurde z. B. 1934 eine 44jährige Verkaufskraft mit einem Monatsgehalt von 450 Fr. neuverpflichtet. Ein 48jährige Verkäuferin erhielt vor 24 Jahren als Lagererste 320 Fr. im Monat; mit zunehmendem Alter erwies sie sich als nicht mehr voll leistungsfähig und wurde — da man sie auf Grund ihrer langjährigen Tätigkeit nicht entlassen wollte — mit 190 Fr. monatlich als Hilfskraft in ihrem Lager weiterbehalten. Dort wird sie bis zu ihrer Pensionierung weiterarbeiten.

Die über dem Durchschnitt liegenden Gehaltsgruppen bedürfen häufig einer Ergänzung, der Personalwechsel ist hier besonders stark. Die Verkäuferinnen dieser Gehaltsgruppen wechseln öfters ihre Stelle, um bei einer andern Firma auf Grund ihrer guten Zeugnisse unter besseren Gehalts- und Anstellungsbedingungen unterzukommen.

Die Haushaltsbedingungen[6]).

Aus den Anstellungsverträgen ergeben sich folgende Berechnungen:

Alter — Haushaltsbedingungen.

Altersgruppe (Jahre)	Haushaltsbedingungen allein	bei Eltern	verheiratet	Zahl der Befragten
I (bis 20)		13		13
II (21—25)	3	19	4	26
III (26—30)	8	4	12	24
IV (31—35)	2	2	12	16
V (36—45)	3	1	8	12
VI (über 45)			2	2
Total	16	39	38	93

Gehalt — Haushaltsbedingungen.

Gehaltsgruppe (Franken)	Haushaltsbedingungen allein	bei Eltern	verheiratet	Zahl der Befragten
I (unter 120)				
II (120—150)		18	1	19
III (151—175)		11	2	13
IV (176—200)	4	5	8	17
V (201—225)	1	7	7	15
VI (226—250)	3	3	11	17
VI (251—275)	2	2	3	7
VIII(276—300)	2	2	4	8
IX (301—350)	5	1	3	9
X (351—400)				
XI (401—450)				
Total	17	49	39	105
Durchschn. Gehalt	279.75	186.37	240.—	

6) Darunter sind die Bedingungen verstanden, die das Leben der Verkäuferin allein oder in Hausgemeinschaft mit Angehörigen betreffen bezw. die Auswertung dieses Umstandes auf die Gehaltsgestaltung.

Erfahrungsgemäß sind die Ehemöglichkeiten für die Verkäuferin größer als für den übrigen Teil der weiblichen Angestelltenschaft[7]). Das durchschnittliche Heiratsalter der Verkäuferin liegt zwischen 22—26 Jahren. Nach erfolgter Verheiratung wird der Beruf meist weiter ausgeübt.

Wie aus obenstehender Tabelle hervorgeht, erreichen die alleinstehenden und verheirateten Angestellten denselben Gehaltsdurchschnitt, während das Einkommen der bei den Eltern wohnenden Angestellten weit dahinter zurückbleibt. Hierbei muß allerdings berücksichtigt werden, daß sich ein großer Teil der bei den Eltern wohnenden Angestellten aus angehenden Verkäuferinnen, die sich naturgemäß in den niederen Gehaltsgruppen befinden, zusammensetzt. Im Allgemeinen legt die Geschäftsleitung Wert darauf, daß alleinstehende und verheiratete Verkäuferinnen ein ihren erhöhten Lebenskosten entsprechendes Gehalt erhalten. Sie geht dabei von der Voraussetzung aus, daß die verheirateten Frauen ihren Beruf nicht ausüben würden, wenn sie nicht aus pekuniären Gründen dazu gezwungen wären. Ist ein weniger gut bezahlter Posten zu vergeben, so werden hierfür Bewerberinnen bevorzugt, die bei ihren Eltern wohnen und nach Möglichkeit keine Unterstützung zu leisten haben. Selbstverständlich ist die Art der Haushaltsbedingungen der Verkäuferinnen eine nur nebensächliche Richtschnur für die Höhe der Gehaltfestsetzung.

Das männliche Verkaufspersonal.

Zu unterscheiden sind hier: a) Verkäufer, b) Substituten, c) Einkäufer.

a) Verkäufer: Männliches Verkaufspersonal findet nur in der Teppich- und Möbelabteilung Verwendung, da hier viel Muskelkraft beansprucht wird. Zur Zeit sind in dieser Abteilung 6 Verkäufer beschäftigt. Von diesen verdienen drei durchschnittlich 310 Fr. im Monat, die Gehälter der übrigen drei Verkäufer betragen 400 Fr., 525 Fr. und 650 Fr. monatlich. Das Durchschnittsalter dieser Verkäufer beläuft sich auf 30,3 Jahre. Sie sind zum Teil verheiratet.

Auf Befragen erklärte die Geschäftsleitung den auffallenden Unterschied im Gehalte des männlichen und des weiblichen Verkaufspersonals damit, daß dem „weit höheren Lebensstandard der Männer Rechnung getragen werden müsse". Man sieht, auch hier macht sich diese schon erwähnte Unterbewertung des Lebensstandards der Frau und ihrer Unterstützungspflichten bemerkbar.

---

7) vergl. Johanna Suhr: Die weiblichen Angestellten. Otto Reise: Die junge Angestellte (Junges Deutschland, Febr. 1931).

b) Substitute: Diese Angestellte werden den Einkäufern als Assistenten beigegeben und werden von diesen allmählich zum Einkauf erzogen. Es handelt sich hierbei meist um junge Leute, die nach einer gründlichen Schul- und Berufsausbildung — nach Möglichkeit Auslandspraxis — sofort als Substituten angestellt werden. Frauen finden in dieser Position nur selten Verwendung. Das Anfangsgehalt eines Substituten beläuft sich auf 200 Fr., das Durchschnittsgehalt auf 341,43 Fr. im Monat. Die 14 Substituten (durchwegs männlich) der Firma N. N. stehen im Alter von 23 bis 26 Jahren.

c) Einkäufer: Es werden beschäftigt 12 Einkäufer, 1 Einkäuferin. Die Aufgabe des Einkäufers ist die Überwachung bestimmter, ihm zugeteilter Verkaufsabteilungen und ihre Versorgung mit Verkaufsmaterialien. Alter und Gehälter der Einkäufer konnten nicht ermittelt werden.

Anstellungsbedingungen.

Verträge.

Im Laufe der letzten drei Jahre ging die Geschäftsleitung der Firma N. N. immer mehr dazu über, die „Aushilfeverträge" ihrer Angestellten durch feste Anstellungsverträge zu ersetzen. Im Frühjahr 1934 wurden alle Aushilfeverträge der Verkäuferinnen, welche ein Jahr im Hause gearbeitet haben, in feste Anstellungsverträge umgewandelt.

Aushilfen.

Die Tagesgehälter der Aushilfen bewegen sich zwischen 7—9 Fr., der durchschnittliche Tageslohn beträgt 7.— Fr.

Der Aushilfebedarf für außergewöhnliche Jahresverkäufe beträgt:

an Weihnachtsaushilfen	ca. 100—110	Angest. im Jahr
„ Aushilfen f. Saisonausverkauf	„ 100—125	„ „ „
„ Aushilfen f. Inventur	„ 3—4	(Herren im Büro) im Verkauf niemand
„ Aushilfen f. Ostern	„ 10—15	Angest. im Jahr
„ Aushilfen f. Weiße Woche	„ 5—10	„ „ „

Die Saisonausverkaufsaushilfen werden meist nicht über die ganze Ausverkaufszeit beschäftigt; nach den ersten 10 Tagen wird ein Teil der Aushilfen entlassen. Ebenfalls aushilfsweise und mit Taglohn angestellt sind die meisten Angestellten der Schneider- und Modeateliers. Die 12 Schneiderinnen verdienen im Durchschnitt 9 Fr. im Tag. Der Taglohn der 16 Modistinnen bewegt sich zwischen

7 Fr. bis 12 Fr., durchschnittlich beträgt er ebenfalls 9 Fr. Die Lohnauszahlung erfolgt in der Regel 14tägig. In den für die Ateliers ruhigen Zeiten werden die Angestellten häufig zum Verkauf herangezogen. Eine spezielle Vergütung für derartige Verkaufsarbeiten erfolgt nicht.

Die Serviertöchter des Erfrischungsraums arbeiten in festem Anstellungsverhältnis. Die 8 Serviertöchter erhalten durchschnittlich 40 Fr. im Monat plus 10% der von ihnen verabreichten Konsumationen (Trinkgeld). Die Gehaltsauszahlung erfolgt monatlich.

Kündigungsfristen.

Bei festen Anstellungsverträgen gilt im allgemeinen eine 30tägige Kündigungsfrist. Die ersten 14 Tage der Anstellung gelten als Probezeit bei gegenseitig täglicher Kündigung.

Aushilfeverträge laufen unter gegenseitig täglicher Kündigungsfrist, selbst bei mehr als einjähriger Tätigkeit. Praktisch trifft dies jedoch nur in Ausnahmefällen zu.

Urlaubsdauer.

Als Ferienmonate gelten die Monate Juni, Juli, August, September. Urlaub erhalten alle Angestellten, deren Eintritt vor dem 1. Nov. des Vorjahres erfolgte.

Es erhalten Ferien:

Angestellte,	die	per	1.	Nov.	d.	Vorjahrs	eingetreten	sind	3	Arbeitstage	
„	„	„	1.	Juli	„	„	„	„	5	„	
„	„	„	1.	„	„	2. „	„	„	6	„	
„	„	„	1.	„	„	3. „	„	„	8	„	
„	„	„	1.	„	„	4. „	„	„	10	„	
„	„	„	1.	„	„	5. „	„	„	12	„	
„	„	„	1.	„	„	6. „	„	„	14	„	
„	„	„	1.	„	„	7. „	„	„	15	„	
„	„	„	1.	„	„	8. „	„	„	16	„	
„	„	„	1.	„	„	9. „	„	„	17	„	
„	„	„	1.	„	„	10. „	„	„	18	„	(Max.)

Die Festsetzung der Feriendauer erfolgt also unabhängig von der Gehaltshöhe und der Stellung der betr. Angestellten. In der Regel wird einmal jährlich der volle Urlaub gewährt, eine Zerlegung der Ferien ist unerwünscht.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Schweiz. Obligationenrechts für beide Parteien.

Arbeitsbedingungen.

Arbeitszeit.

Es besteht 9stündige Arbeitszeit. Sie beginnt 3 Minuten vor 8 Uhr morgens und endet um 19 Uhr. Die zweistündige Mittagspause wird schichtenweise eingelegt: von 11—13, 12—14 und 13—15 Uhr. Kommen und Gehen des Personals wird durch Kontrolluhrstempel vermerkt. Die Einteilung der Mittagspause nimmt das Personal unter sich vor; erfolgt keine Einigung, so trifft der jeweilige Rayonchef die Entscheidung.

Entsprechend der städt. Verordnung vom 8. Juni 1918 über den Ladenschluß im Einzelhandel erfolgt der Geschäftsschluß Sonnabends um 17 Uhr, die Lebensmittelabteilung schließt dagegen auch Sonnabends erst um 19 Uhr.

Jahrelang erhielten nur Verkäuferinnen der Lebensmittel- und Haushaltsabteilung die Erlaubnis, ihre Arbeitszeit einmal täglich durch eine Zehnminutenpause zu unterbrechen. Im Januar 1934 erließ die Geschäftsleitung eine Anordnung, nach welcher die Frühstückspause für das gesamte Personal eingeführt wurde. Allerdings steht hierzu nur die Zeit bis 10 Uhr vormittags zur Verfügung.

Obwohl die Geschäftsleitung im Prinzip eine Personalkantine als „absolute Notwendigkeit" betrachtet, kann vorläufig eine derartige Kantine aus Platzmangel nicht unterhalten werden. Die Angestellten müssen dabei ihr Frühstück in der „Imbißecke", einem kleinen Restaurant des Hauses, zu den gewöhnlichen Konsumationspreisen einnehmen. Eine einheitliche Regelung dieser Frühstückspause, die im Interesse der Angestellten sehr zu wünschen wäre, besteht nicht, die Art der Durchführung bleibt den Bestimmungen der Abteilungsleiter überlassen.

Überarbeit.

Im allgemeinen wird eine über die normale Arbeitszeit hinausgehende Überarbeit nicht gefordert. Durchschnittlich kann der 19-Uhr Geschäftsschluß als Arbeitsschluß betrachtet werden. Kleinere Aufräumungsarbeiten oder Umordnungen der Lager, welche von Zeit zu Zeit noch nach Geschäftsschluß von den Verkäuferinnen vorgenommen werden müssen, werden nicht besonders vergütet. Die bei den Ausverkäufen geleistete Überzeitarbeit erstreckt sich meistens auf das Umräumen der Lager vor dem Tage des Ausverkaufs und wiederum am Abend nach Beendigung des Ausverkaufs. Für diese Zeit erhalten die daran beteiligten Verkäuferinnen manchmal eine Vergütung durch Gewährung von Ruhezeit. Es besteht jedoch darauf kein Anspruch. Eine eigentliche Regelung für die Überzeitarbeit gibt es nicht.

Die Sonntagsarbeit im Dezember wird so entschädigt, daß den Verkäuferinnen für den halben Tag, den sie arbeiten (von 1—19 Uhr), der ganze Tag bezahlt wird.

Sitzgelegenheit.

Wie schon erwähnt wurde, entschloß sich die Firma N. N., zu Anfang des Jahres 1934 für ihr Verkaufspersonal hinter den Bedienungstischen Sitzgelegenheiten bereitzustellen. Außer einem bedeckten Papierkorb, der schon immer als Sitzgelegenheit dienen konnte, wurde in jedem Lager ein Stuhl untergebracht. In den kleinen Lagern kann hiermit die Sitzgelegenheit als ausreichend betrachtet werden, ob dies ebenso für die Abteilungen mit zahlreicherem Verkaufspersonal der Fall ist, werden die künftigen Erfahrungen zeigen.

Personalbestand.

Die Frage, ob der Bestand an Bedienungspersonal ausreichend ist, kann mit folgendem Zitat aus einem Bericht der Geschäftsleitung beantwortet werden: „An allen Lagern ist der Personalbestand schon derartig knapp, daß eine Verkleinerung kaum in Frage kommt. Der Hauptstoß der Käuferschaft erfolgt in der Regel zwischen ½15—18 Uhr. Zu dieser Zeit muß scharf aufgepaßt werden, damit die Kundschaft richtig bedient wird. Es wäre daher nur möglich in der Vormittagszeit zwischen 8—12 Ersparnisse an Personal vorzunehmen. Da jedoch in fast allen Lagern die Vormittagsstunden dazu benützt werden, die einzelnen Lager aufzufüllen oder in Ordnung zu halten, wäre auch diese Möglichkeit äußerst gering."

Lehrlingswesen.

Gehalt und Alter.

Das Lehrpersonal beträgt ca. 10% der gesamten Angestellten. Zur Zeit der Untersuchung wurden 32 Lehrlinge beschäftigt, von diesen waren 11 männlichen und 21 weiblichen Geschlechts. (Die Gesamtzahl der Angestellten betrug 375.)

21 Lehrlinge wurden im Verkauf ausgebildet, die übrigen waren in einer kaufmännischen Lehre oder in der Dekoration beschäftigt.

Die Lehrgehälter betragen:

für Verkaufslehrlinge:				für kaufmännische Lehrlinge			
im 1. Lehrjahr	50	Fr.	monatlich	im 1. Lehrjahr	50	Fr.	monatlich
„ 2. „	60	„	„	„ 2. „	65	„	„
„ 3. „	70	„	„	„ 3. „	80	„	„

Die Gehälter für männliche und weibliche Lehrlinge sind gleich. Die Lehrdauer beträgt 2½ Jahre. Das normale Eintrittsalter in die Verkaufslehre liegt zwischen 14—15 Jahren; über 16 Jahre alte Lehrlinge werden nur ungern genommen. Die ersten zwei Monate der Anstellung gelten als Probezeit. Die Auszahlung des Lohnes erfolgt monatlich. Bezüglich Ferien-, Kündigungsbestimmungen usw. gelten die Anordnungen des eidgen. Lehrlingswesens vom 1. 1. 1933.

Ausbildung.

Die Lehrmädchen werden im allgemeinen für die Abteilungen engagiert, für die sie am meisten Interesse und Begabung zeigen. Sie unterstehen der Leitung der Lagerersten; von Zeit zu Zeit werden sie von dem jeweilig verantwortlichen Rayonchef geprüft. Zwecks differenzierter Ausbildung erfolgt nach Möglichkeit eine mehrmalige Versetzung der Lehrlinge an ein anderes Lager innerhalb derselben Abteilung.

Zweimal wöchentlich besuchen die Lehrlinge die Gewerbeschule. Der Unterricht fällt immer in die Geschäftszeit, entweder vor- oder nachmittags.

Nach Abschluß der Lehre werden die meisten Lehrlinge entlassen, nur einige tüchtige Kräfte werden zurückbehalten.

Eine Personalinstruktorin gibt es nicht. Es besteht lediglich eine Kontrollstelle, welche zeitweise Leute beauftragt, in der Firma N. N. einzukaufen, um auf diese Weise eine unauffällige Prüfung des Personals vornehmen zu können.

Personalfürsorgeeinrichtungen.

Außerhalb des Gehalts liegende Geldzuwendungen an das Personal werden nur in Ausnahmefällen gewährt. So wird z. B. einem Angestellten am Tage seines 10jährigen Geschäftsjubiläums von der Geschäftsleitung eine einmalige Gratifikation in der Höhe des doppelten Monatsgehalts überreicht. Weihnachtszulagen sind im allgemeinen nicht üblich, nur Angestellte die Kinder haben, erhalten zu Weihnachten ein Geldgeschenk im Werte von 25—50 Fr.

Anläßlich des vor 10 Jahren erfolgten Todes des damaligen Präsidenten der Firma N. N. wurde ein Fonds von 30 000 Fr. gestiftet, der inzwischen auf 50 000 Fr. gestiegen ist. Die Zinsen dieses Kapitals werden zur Unterstützung notleidender Angestellten verwendet.

Das Personal der Firma ist gegen die ökonomischen Folgen eines infolge Alter, Invalidität oder Tod eintretenden Erwerbsausfalls versichert. Die Kosten der Versicherung werden von der Firma getragen.

Die Versicherungsleistungen richten sich nach dem Dienstalter und dem Gehalt der einzelnen Angestellten und betragen zwischen 200—350% des Jahresgehalts. Die Prämie wird ausbezahlt an:

männliche Angestellte bei vollendetem 60. Altersjahr
weibliche „ „ „ 55. „

sofern sie 10 Jahre lang im Hause beschäftigt wurden und sich in dieser Zeit bewährt haben. Nach Empfang der Leistung verpflichten sich die Angestellten aus dem Geschäft auszuscheiden. Erweist sich ein Angestellter zu dieser Frist noch als voll arbeitsfähig, so kann das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten werden. Die Geschäftsleitung geht bei dieser Maßnahme von der Erfahrung aus, daß die Arbeitskraft einer 50jährigen Verkäuferin schon stark nachläßt und diese mangelnde Arbeitsfähigkeit sich rapid steigert. Um die Härten hierdurch notwendig gewordener Entlassungen zu mildern, werden derartige Angestellte bis zu ihrer „Pensionierung" als Hilfskräfte weiterbeschäftigt.

Gemäß dem Bundesgesetz über Kranken- und Unfallversicherung sind die Angestellten der Erfrischungsräume, die Ateliersarbeiterinnen, die Chauffeure und Packer gegen Betriebsunfälle versichert. Hierbei trägt die Firma den vollen Teil der Versicherungsprämie. Die Angestellten bekommen alle Unkosten und Schäden voll vergütet. Das Salär wird für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit weiter bezahlt.

Die übrigen Angestellten sind kollektiv in einer privaten Versicherungsgesellschaft gegen Unfälle im Betrieb, auf dem Wege vom und ins Geschäft versichert.

Gesetzliche Krankenversicherungspflicht besteht für diejenigen, die ein jährl. Einkommen von weniger als Fr. 4 000.— oder 4 200.— versteuern. Krankenkassenbeiträge, Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge sind von den Angestellten aufzubringen. Soziale Einrichtungen wie Erziehungs-, Heirats- und Wochenbettbeihilfen bestehen nicht; ebenso sind besondere Ferienzulagen ungebräuchlich. Dem Angestelltenpersonal wird beim Einkauf im Hause eine Preisermäßigung von 15% gewährt. Die Berufskleidung (weiße und schwarze Schürzen) wird den Verkäuferinnen zu Einkaufspreisen gestellt.

Einrichtungen wie Hauszeitung, Betriebssportverein, Hausbibliothek usw. werden von der Firma nicht unterhalten. Die Geschäftsleitung steht auf dem Standpunkt, sie habe sich nicht in die Ausgestaltung der Freizeit ihrer Angestellten zu mischen, eine Ansicht, der von der Mehrzahl der Angestellten zugestimmt wird.

Monographien.

Es folgen nun kurz zusammenfassende Beschreibungen der Lebensbedingungen von 9 Verkäuferinnen. Diese Auswahl unter den 30 beantworteten Fragebogen erfolgte so, daß sich daraus ein typisches Bild über die soziale Lage der Warenhausverkäuferin ergeben kann.

Darstellung.

1.

28 Jahre alt, mit Bäcker verheiratet. Bis vor zwei Jahren eigener Laden, dann Geld verloren. Mann mit kurzen Unterbrechungen 1½ Jahre arbeitslos. Frau wurde Herbst 1932 in der Lebensmittelabteilung mit 180 Fr. monatlich angestellt. Nach Abzug von 8 Fr. für

Steuer	5.— Fr
Krankenkasse	2.— „
Arbeitslosenversicherung	1.— „
Zusammen	8.— Fr.

bleiben 172 Fr. Monatlich sind 60 Fr. für eingestellte Möbel und Abzahlung von Schulden (300 Fr.) zu zahlen. Bis Frühjahr 1934 damit fertig und dann erst mit Mann eigene Wohnung. Leben z. Zt. getrennt, da Mann vor einigen Monaten Bäckerstelle mit Kost und Logis gefunden hat. Sie bewohnt möbliertes Zimmer für 40 Fr. monatlich. Für Essen höchstens 60 Fr. monatlich. Ausgaben für Kleidung im Monat ca. 10 Fr., Körperpflege ca. 3 Fr. Sonstige Ausgaben werden vermieden. Weg zur Arbeitsstätte ¼ Stunde zu Fuß. — Über berufliches Leben wenig mitgeteilt. 1 Jahr arbeitslos, 14 Tage aushilfsweise tätig. Z. Zt. mit 14tägiger Kündigung in Lebensmittelabteilung. Keine Überzeitarbeit. Gesundheitliches Befinden gut. Sonntags zuweilen Ausflüge. Theater, Kino nie. Manchmal Konzert. Für Bücher wenig Interesse.

2.

41 Jahre alt. Mit 14 Jahren Verkäuferin, keine Lehrzeit. Ebensowenig Fachschule oder dergl. (Volksschule in Deutschland.) Kam nach mehrmaligem Stellenwechsel 1919 zur Firma, gab jedoch nach zwei Jahren diese Stelle auf um zu heiraten. Mann sehr leidend, kann nicht viel arbeiten. Bezieht keine Unterstützung. Sie wurde daher vor drei Jahren wieder Kassiererin. Bestreitet mit Monatsgehalt von 250 Fr. Lebensunterhalt für beide. Mitglied des VHTL.;

monatl. Krankenkassenbeitrag	4.— Fr
mtl. Arbeitslosenbeitrag	2.50 Fr.
Zusammen	6.50 Fr.

Steuersumme nicht angegeben. Im Monat 22.50 Fahrgeld.

250.—	Fr.
— 29.—	
221.—	Fr. netto.

Weitere monatliche Ausgaben:

Miete (3-Zimmerwohnung)	90.— Fr.
Gas u. elektr. Licht	8.— Fr.
Zusammen	98.— Fr.

Die restlichen 193 Fr. für „verschiedene Ausgaben" (Nahrung, Kleidung etc.). Besorgt Hausarbeit allein. Oft abends noch 3 Stunden damit beschäftigt. — Ferien zu Hause. Geht ins Theater und Kino.

3.

Alter 25 Jahre. Dreijährige Lehre mit Fachschule als Modistin; anschließend im gleichen Geschäft gearbeitet. Mehrmaliger Stellenwechsel. Mehrere Wochen arbeitslos. Ein Jahr lang aushilfsweise beschäftigt. Im Frühjahr im Hutrayon als Verkaufskraft angestellt. Lohn nur 170 Fr. Grund dieser niedrigen Bezahlung vermutlich die Berufsumstellung. Nach Abzug von monatlich

5.—	Fr. Steuer
1,65	Fr. Krankenkasse
11.—	Fr. Fahrgeld (Bundesbahn)
17.65	Fr. zusammen.

bleiben ca. 152 Franken. Vater, Webermeister, ist arbeitslos. Von fünf Geschwistern nur zwei erwerbstätig. Familie daher sehr auf Verdienst der Tochter angewiesen. Gibt zu Hause von ihrem Gehalt „soviel wie möglich" ab (ca. 120 Fr.), Rest für eigene Bedürfnisse:

ca. 20.—	Fr. für Kleid
ca. 7.—	Fr. für Körperpflege
27.—	Fr. zusammen.

Von Luxusausgaben z. B. Theater, Kino, kann nicht die Rede sein. Sonntags ab und zu Ausflug. Freizeit im allgemeinen mit Flicken und Stopfen ausgefüllt. Für Bücher kein Interesse. Gesund, keine durch Beruf verursachte körperliche Beschwerden.

4.

19jährige Verkäuferin. Besuchte Primarschule. Dann sofort Warenhaus (Hutabteilung). Nach 2 Jahren Lehrzeit Stellenwechsel in-

folge Liquidation der betr. Firma. Herbst 1931 Hutabteilung der Firma N. N. Als angehende Verkäuferin Monatsgehalt von Fr. 120.— Seither keine Aufbesserung. Davon gehen ab:

Arbeitslosenversicherung	1.— Fr.
Krankenkasse	1.40 „
Fahrgeld	9.75 „
Total	12.15 Fr. im Monat.

60 Fr. an Eltern. Vater Wagner. Bruder zu Hause, verdient monatlich 120 Fr. Wohnen zu viert in Dreizimmerwohnung. — Kommt für Kleidung selbst auf (ca 30 Fr. monatlich), 10 Fr. für Choiffeur und sonstige Körperpflege. Keine Bücher, kein Sport. Besucht Theater und Kino, Konzerte nie. Sonntags Ausflüge.

5.

War zwei Jahre Verkäuferin in Spezialgeschäft. Dann Buffettochter, Beruf aus Gesundheitsgründen wieder aufgegeben. Zwei Monate arbeitslos. Vor vier Jahren für Haushaltsabteilung engagiert. Obwohl 26 Jahre alt, nur 180.— Fr. im Monat.

Arbeitslosenversicherung	1.— Fr.	180.— Fr
Steuer	3.— „	— 5.40 „
Krankenkasse	1.40 „	174.60 Fr netto.
Gesamt	5.40 Fr.	

Geht zu Fuß zum Geschäft (25 Minuten). Zu Hause sehr ärmliche Verhältnisse. Vater, Maschinendreher, arbeitslos. Zwei Geschwister ohne Arbeit, das Dritte besucht die Schule. — Wohnt und ißt in Pension. Zimmer monatlich 30 Fr. Gibt zu Hause Geld ab, soweit möglich.

6.

33 Jahre alt. Verheiratet. Lage reichlich trostlos. Nach Schulentlassung Verkäuferin in Metzgerei. Keine Lehre, keine Fortbildungsschule. Nach Verheiratung einige Jahre nicht gearbeitet. Später von neuem dazu gezwungen. Seit vier Jahren in der Wurstabteilung. Monatsgehalt 250 Fr.

Nach Abzug von

6.— Fr.	Steuer
1.— „	Arbeitslosenbeitrag
7.50 „	Krankenkasse (ganze Familie)
14.50 Fr.	

bleiben 235,50 Fr. im Monat.

1927 Mann 1½ Jahre arbeitslos, nur 14 Tage Arbeitslosenunterstützung. Einige Jahre aushilfsweise Metzger, Taglohn 13 Fr. Er erkrankte 1933, von der Krankenkasse in ein Erholungsheim geschickt. Seit 1. Juli wieder in Arbeit. 15jähriger Junge verursacht viel Sorgen. Seit 7 Jahren lungenkrank, ein Jahr auf Kosten des Fürsorgeamts in einem Sanatorium. Z. Zt. auf dem Wege der Besserung. Mit der Familie lebt noch die Mutter der Frau, die sich mit einem kleinen Kapital durchhilft. Zu viert in einer Dreizimmerwohnung: 119 Fr. monatl. Miete. Abends Arbeit bis ca. ½11 Uhr für Haushalt, gekocht wird von der Mutter. Ausgaben für Nahrung, Kleidung usw. zu detaillieren, erschien ihr zu schwierig. Obwohl erst 33 Jahre alt, kommen Vergnügen, außer zeitweisen Ausflügen, für sie nicht in Betracht. Grund: Zeitmangel. Ständige Nervosität als Folgeerscheinung ihres Berufes.

7.

Diese Verkäuferin erzählte in längeren Gesprächen von sich und ihren Lebensverhältnissen. 43 Jahre alt. Gute Schulbildung, hat in ihrer Jugend „alles mögliche gelernt"; erst mit 22 Jahren Berufsausübung: Krankenpflegerin. Heiratete und arbeitete nur noch halbtagsweise als Stenotypistin in einem Konsulat. Auch diese Tätigkeit bei Geburt ihres Sohnes beendet. Erst vier Jahre später wieder berufliche Arbeit: Packerin und Kassenablöserin bei Firma X. In den ersten drei Jahren nur aushilfsweise, bei besonderen Gelegenheiten beschäftigt; dann, seit 1929, regelmäßig und ganztätig, obwohl Aushilfevertrag erst 1932 durch festen Vertrag ersetzt. Der Mann ist Vorarbeiter in Schuhfabrik und verdient monatlich 360.— Fr. Gibt pro Woche zu Hause 70.— Fr. ab. Sohn, 12jährig, soll gute Schulausbildung erhalten (6 Primar- und 3 Sekundarklassen, Privatstunden), kostet daher viel Geld. Der Beitrag des Mannes wird verwendet für seine und des Sohnes Kleider, Steuer, Versicherungen, Haushalt und verschiedenen Beiträgen. ¼jährlich 3.60 Franken an Alterskasse, Obligatorische Versicherung gegen Fahrradunfall für 3 Mitglieder der Familie 10.80 Fr. im Jahr. Obligatorische Feuer- und Diebstahlversicherung 10.— Fr. jährlich. Für Nahrung höchstens 5.— Fr. täglich, wird weniger ausgegeben, dann Rest für Gewürze und Zutaten. Essen wohl ausreichend und kräftig; immer Butter, nie Margarine. Mittagessen: immer Fleisch, Kartoffel, Gemüse und Obst; abends Reste von Mittag. Zum Frühstück Butter und Konfitüre.

Essen	im	Monat	angesetzt	mit	150.—	Fr.
Heizung	„	„	„	„	10.—	„
Auslagen für große Wäsche	„	„	„	„	15.—	„
Elektr. Licht	„	„	„	„	5.—	„
Gas (incl. Bad)	„	„	„	„	8.—	„
Steuer	„	„	ca.	„	10.50	„
Krankenkasse (f. 3 Pers.)	„	„		„	7.50	„
Arbeitslosenvers. (2 Pers.)	„	„		„	3.—	„
Unfallkasse	„	„		„	1.20	„
Fahrradversicherung	„	„		„	0,90	„
Feuer	„	„		„	0.80	„
				insges.	211.90	Fr.

68.— Franken bleiben für Kleidung oder Ersparnisse. — Mietzins, Privatstunden des Sohnes und Neuanschaffungen vom Lohn der Frau. Wohnung im billigsten Stadtviertel: 3 Zimmer, Küche und Bad mit einer Monatsmiete von Fr. 100.— Straßenbahnabonnement zum Geschäft monatlich 14.40 Fr.

Miete	100.—	Fr.
Fahrabonnement	14.40	„
Musik- und Privatstunden des Sohnes	15.—	„
	129.40	Fr.

sind regelmäßige Monatsausgaben. Wenig für eigenen persönlichen Bedarf.

Für Kleidung	ca. 15.—	Fr.	monatl.
„ „	77.—	„	„
Alle Monate ein Badesalz u. Seife	3.—	„	„
	Insgesamt ca. 25.—	Fr.	monatl.

Zwei Mal im Jahr ein Paar Schuhe nach Maß (Senkfußleiden); dafür je 36.— Fr. Für allgemeine Vergnügungen nicht viel, Konzert und Kino nie, Theater 2 Mal im Jahr. Liebt sehr sportliche Betätigung: Tennis, Schlittschuh, Berg- und Radtouren. In der Freizeit: Rechnen, Schreiben, Lektüre geschichtlicher Werke. Viel Grammophonmusik (als Ersatz für Konzerte); eine Menge Platten, vor allem klassische Werke. Besorgt Hausarbeit und Kochen selbst, selten Plätterin oder Flickerin. Sieht darauf, jeden Monat Ersparnisse zu machen für Neuanschaffungen und Sonderausgaben für den Notfall. (So ärztliche Kur im letzten Sommer oder Zahnarztrechnung von 151.— Fr.; Anschaffung einer Nähmaschine, auf Ratenzahlung, für 435.— Fr., Erholungsreisen und dergl.) Außergewöhnliche Ausgaben für einige Monate:

Im 1. Monat:		Im 2. Monat:	
Läufer ins Zimmer	65.— Fr.	Schlittschuh f. Sohn	12.— Fr.
Sportrock	29.— „	3 Nachthemden f. Mann	22.— „
Veloreparatur	10.— „	Sportwolle	4.— „
Zusammen	99.— Fr.	Insgesamt	38.— Fr.

Im 3. Monat:

Velo für Sohn	78.— Fr.
Zahnarzt „	20.— „
Zusammen	98.— Fr.

Kommt ferner auf für Kleidung ihrer Schwester und deren Kinder, da diese finanziell schlecht gestellt ist. — Hat, bemerkenswerterweise, von Februar 1933 bis Juli 1933 Fr. 400.— zurücklegen können.

8.

Ein 26jähriges Mädchen. Im Anschluß an Primar- und Sekundarschule Verkäuferin in Lebensmittelgeschäft. Nach zweijähriger Lehrzeit und gleichzeitig besuchter Gewerbeschule ein Jahr Abendkurse der Gademannschen Handelsschule. Dreimaliger Stellenwechsel. Seit 1930 „Lagererste" des Strumpf-Rayons. Glaubt nicht an weiteren Aufstieg. Monatliches Gehalt 225.— Fr. Wohnt bei Eltern; Kostgeld 100.— Fr. im Monat. Vater Kürschner, Einkommen in letzten Jahren sehr gesunken. Wohnen zu dritt in 3-Zimmerwohnung. Treibt Sport, Gesundheit gut, keine beruflichen Beschwerden. Öfters Theater und Konzert (Freibillets), Kino nicht. Zur Veranschaulichung ihrer Lebensweise übergab sie ihr Ausgabenbuch der Monate Mai, Juni, Juli 1933. Dieses zeigt sehr deutlich, wie in einer gemeinsamen Haushaltung die eigenen Ausgaben nicht streng von denen der anderen getrennt werden können, da außer den monatlich festgelegten Gehaltsabgaben auch sonstige Ausgaben für den Haushalt erfolgen. Daher wurde mit Absicht der Monat Mai, in welchem ein Wohnungswechsel stattfand, gewählt, besonders hier zeigte sich die undeutliche Grenzziehung. Sehr gut veranschaulicht dieses Ausgabenheft, welch wichtige Rolle Gehaltsvorschuß und kleinere Schulden spielen.

Es folgt ein Auszug aus dem Ausgabebuch:

Monatsgehalt: Fr. 225.—

Ausgabeposten	1933 Monatliche Ausgaben in Franken		
	Mai	Juni	Juli
	Bestand:	Bestand:	Bestand:
	Gehalt 225.—	Gehalt 125.—	Gehalt 200.—
	Übtrg.	Übtrg.	Vorschuß 5.—
	v. April 10.—	v. Mai 25.—	v. Eltern 4.—
	zurück-	Vorschuß 25.—	Zus. 209.—
	erhalten 35.—	v. Eltern 4.—	
	v. Eltern	Zus. 179.—	
	f. Umzug 110.—		
	Vorschuß 100.—		
	Zus. 480.—		
Regelmäßige Abgabe	100.—	100.—	100.—
Kleidung	10.50	48.—	53.50
Wäsche	12.95	4.50	4.50
Nahrung (ohne Mahlzt.)	5.80	2.65	4.60
Fahrgeld	19.10	1.80	6.20
Toilettenartikel	8.55	3.30	5.40
Coiffeur	2.50	—.—	2.50
Sport	—.—	2.—	3.85
Rhythmisch	(f. 2 Mon.) 27.—	—.—	15.—
Steuer (f. 2 Monate)	(f. 2 Mon.) 18.20	—.—	9.45
Zahnarzt	50.—	—.—	27.90
			27.—
Arzt	20.—	—.—	(f. Mama) —.—
Lebensmittel (f. Haushalt)	72.95	0.30	—.—
Haushalt	96.50	0.70	44.60
Umzug	75.—	0.70	—.—
Geschenke für Mama	15.50	5.20	17.10
Geschenke	4.80	4.—	—.—
Telephon	2.50	1.40	—.—
Café etc.	2.60	1.50	1.—
Diverses	9.78	3.—	2.25
Summa:	454.93	178.95	285.24

9.

Alleinstehendes Mädchen. 27 Jahre alt. Nach 6 Primar- und 2 Sekundarklassen 2½ Jahre Lehrmädchen bei Modistin. Gleichzeitig Gewerbeschule. Wurde mit 23 Jahren Verkäuferin. Wechselte 6 Mal ihre Stellung. Seit 1929 Verkaufskraft für Kurzwaren. Verdient monatlich Fr. 200.—. Hält Aufstiegsmöglichkeit für fraglich. Infolge Zugluft meistens erkältet. Waise, keine Unterstützungs-

verpflichtungen. Die Aufstellung (s. S. 64/65) gibt allgemeine Übersicht über Ausgaben eines Jahres. Die einzelnen Ausgabeposten sind so knapp wie möglich erfaßt, eine Tatsache, die von den anderen alleinstehenden Angestellten bei der Kontrolle bestätigt wurde. Macht sehr bescheidenen Eindruck. Wohnt im möblierten Zimmer. Essen im Restaurant. Zu den einzelnen Angaben erklärte sie folgendes: Gerade im Warenhaus sei es wichtig, daß die Verkäuferin gut und gesund aussehe. Ein richtiges Essen sei daher unerläßlich; für Nahrung seien daher mindestens 100.— Fr. zu veranschlagen. Es sei kaum möglich, die Kosten für Kleider mit noch weniger als 20—30 Fr. durchschnittlich anzusetzen, besonders, da im Geschäft schwarze Kleidung Vorschrift sei, und Ersatz durch eine Mantelschürze bei den besseren Verkaufskräften nicht gern gesehen werde. Das von der Verkäuferin gewünschte gute und frische Aussehen erfordere meist gute Körperpflege. Ausgaben für den Coiffeur dürften daher nicht gescheut werden. Den monatlichen Posten von ca. 8 Fr. für Vergnügen erklärte die Angestellte, nicht herabdrücken zu können; wenn man mit dem eigenen Gehalt auskommen wolle, so sei dies das Mindestmaß für derartige Ausgaben. Theater 2—3 Mal jährlich. Kino selten. Manchmal Konzert. Verbringt freie Zeit mit Musizieren, Lesen, diskutiert mit Freunden über aktuelle Probleme. Mitglied eines Turnvereins. In den Ferien bei der verheirateten Schwester.

Dieser Einblick in die Ausgabenwirtschaft der Verkäuferinnen ist deshalb für die Beurteilung der allgemeinen Lebensverhältnisse besonders wertvoll, weil die gemachten Angaben annähernd typisch für den Durchschnitt des untersuchten Personenkreises sind. Das Ausgabebudget muß von Monat zu Monat ausbalanciert werden, da die Lohnhöhe nicht die Schaffung einer Reserve erlaubt. Nur in seltenen Fällen ist es möglich, Ersparnisse für Aussteuer oder evtl. Notlagen zurückzulegen. Von den 30 untersuchten Fällen kommen sieben mit ihrem Lohn nur unter Aufwendung größter Sparmaßnahmen aus. Bei dem Gehalt der anderen Verkäuferinnen kann ein Urteil „auskömmlich" nur bedeuten, daß auch diese Personen genau rechnen müssen, für einen über den notwendigen Lebensbedarf hinausgehenden etwaigen bescheidenen Luxus ist wenig oder gar nichts übrig. (Ausgaben für Coiffeur, Körperpflege und Kleidung gehören bei Verkäuferinnen zu den notwendigen Ausgaben). Trotzdem mußten, wie aus dem letzten Beispiel ersichtlich, die Ausgaben für den Coiffeur für 2 Monate unterbleiben, da Frühjahrskleider anzuschaffen waren. So werden also diese und andere Neuanschaffungen durch Entbehrungen der vergangenen oder nächstfolgenden Monate ermöglicht. Die meisten dieser Angaben wurden für die Sommerzeit gegeben, durch die Wintersaison verursachte Mehrausgaben gehen auf Kosten der Befriedigung anderer Bedürfnisse.

Alter.

Alter und Altersgliederung stimmen bei dieser Untersuchung ungefähr mit der Untersuchung über die gesamten Verkäuferinnen der Firma N. N. überein. In beiden Gruppen sind die Altersstufen von 21—25 Jahren am dichtesten besetzt (ca. 30%). Die 20jährigen nehmen ungefähr den gleichen Prozentsatz wie die 45jährigen in Anspruch. Die 28 ausgewählten Fälle geben also ein wahres Spiegelbild der Gesamt-Alterssituation.

Gehalt.

Auch die Gehaltsaufstellung dieser 30 Verkäuferinnen stimmt mit dem schon früher betrachteten Gesamtbild überein.

Der Gehaltsdurchschnitt der befragten Verkäuferinnen liegt bei 209 Franken. Es erfolgt erst ein langsames Ansteigen bis zur Gehaltsgruppe IV, 50% aller Verkäuferinnen entfallen auf die Gehaltsgruppen IV—VI, die nächsten Gehaltsstufen sind nur noch schwach besetzt.

Wir lassen nun die Jahresaufstellung folgen:

Monatsgehalt: Fr. 200.—

Ausgabeposten	Monatliche Ausgaben				
	Januar	Februar	März	April	Mai
Miete	45.—	45.—	45.—	40.—	40.—
Nahrung	100.—	100.—	100.—	93.—	100.—
Kleidung	14.50	20.—	30.50	21.50	—.—
Sonstige Neuanschaffungen und besondere Ausgaben.	1.—	11.50	—.—	8.—	—.—
Reparatur an Kleidung	7.25	—.—	—.—	—.—	—.—
Coiffeur	7.—	—.—	—.—	7.50	7.50
Fahrgeld	8.—	8.—	8.—	4.—	4.—
Steuer	—.—	—.—	—.—	—.—	47.—
Arbeitlosenbeitrag	—.—	—.—	—.—	—.—	—.—
Krankenkassenbeitrag	—.—	—.—	—.—	—.—	—.—
Privatversicherung	4.—	—.—	—.—	—.—	—.—
Vergnügen	8.—	8.—	8.—	7.—	8.—
Diverses	7.—	8.—	6.—	8.—	8.—
Summa	201.74	211.—	197.50	196.—	207.50

Eine Ausscheidung nach dem Grad der Stellung ist bei den Fragebogen unzweckmäßig, da zur Wahrung der Annonymität der befragten Verkäuferinnen meist die Abteilung nicht angegeben wurde, in welcher die Betreffenden arbeiteten.

Alter und Gehalt.

(135 bzw. 28 Antworten).

135 Verkäuferinnen
Anstellungsverträge

Anzahl	Altersgr.	(Jahre)	Gehalt (Franken)
16	I	bis 20	147.10
39	II	21—25	208.70
33	III	26—30	231.21
23	IV	31—35	261.31
18	V	36—45	268.88
7	VI	über 45	274.28

in Franken.

Juni	Juli	August	Sept.	Oktober	Nov.	Dez.
40.—	40.—	40.—	40.—	40.—	45.—	45.—
100.—	100.—	100.—	100.—	96.—	100.—	95.—
14.—	33.50	21.—	4.50	32.50	29.50	20.50
—.—	—.—	15.—	6.—	—.—	—.—	2.75
2.50	5.—	—.—	—.—	—.—	—.—	—.—
—.—	7.—	7.50	3.50	6.—	7.—	7.—
4.—	4.—	4.—	4.—	8.—	8.—	8.—
—.—	—.—	—.—	—.—	—.—	—.—	—.—
6.—	—.—	—.—	3.—	—.—	3.—	—.—
7.20	—.—	—.—	3.60	—.—	3.60	—.—
—.—	—.—	—.—	9.60	—.—	—.—	—.—
7.—	10.—	5.—	7.—	8.—	8.—	8.—
6.—	9.—	7.—	8.—	8.—	6.—	4.—
186.70	208.50	199.50	189.20	208.50	210.10	190.25

28 Verkäuferinnen
Fragebogen

Anzahl	Altersgr.	(Jahre)	Gehalt (Franken)
3	I	bis 20	140.00
9	II	21—25	210.00
7	III	26—30	230.00
4	IV	31—35	248.75
4	V	36—45	246.20
1	VI	über 45	250.00

Die Gegenüberstellung der Ergebnisse zeigt, daß die befragten Verkäuferinnen in ihren Angaben bezüglich Altersgliederung und Gehaltshöhe weitgehend übereinstimmen mit denjenigen Antworten, die für den Gesamtdurchschnitt aller Verkäuferinnen im Warenhaus gefunden wurden. Zwar gehen die Zahlen für die oberste Stufe etwas auseinander, jedoch hängt dies damit zusammen, daß hierfür verhältnismäßig wenig Antworten vorliegen und dadurch die Vergleichsmöglichkeit etwas leidet. Das Gesamtbild jedoch weist eine übereinstimmende Gliederung auf. In beiden Fällen nimmt das Gehalt mit steigendem Alter deutlich zu. Diese Zunahme ist allerdings begrenzt, der größte Aufstieg ergibt sich für die Altersstufen zwischen 20—25 Jahren. Die weitere Zunahme erfolgt dann langsamer.

Gehalt und Haushaltsbedingungen.

Bei einem Vergleich zwischen den Gehältern der verheirateten, der alleinstehenden und der bei den Eltern wohnenden Verkäuferinnen zeigt sich, daß die Gehälter der beiden erstgenannten Gruppen ungefähr gleich sind. Die Gehälter der bei den Eltern wohnenden Verkäuferinnen sind niedriger als die der Alleinstehenden.

Unterstützung.

Es unterstützen von 29 Verkäuferinnen 13 ihre Eltern, d. h. sie zahlen Kostgeld, 12 geben nichts zu Hause ab, in 4 Fällen ist von „eigentlicher" Unterstützung zu sprechen, da die betreffenden Verkäuferinnen nicht mit den Unterstützten in Hausgemeinschaft wohnen.

Aufteilung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Alter (Jahre)	38	28	16	19	30	35	23	35	43	41	25	22	19	22	33
Gehalt (Fr)	250	180	60	150	250	275	300	220	275	250	170	275	120	170	250
Zivilstand	V	V	l	l	sh	l	l	V	sh	V	l	l	l	l	sh
Haushaltsbedingung.	H	A	E	E	A	E	E	H	H	H	E	E	E	E	A
Beruf des Vaters	S		AB		t	AB	B	AB		t	a		AG	AGM	a
Beruf des Mannes	AG	AG						AG		a					
Unterstützung	−	−	+	−	−	+	−	+	−	−	+	+	+	+	+
Nebeneinnahmen	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−		−	−
Gratifikationen	−	−	−	−	−	−	−	−	+	−	−	−		−	
Überarbeit	+	−	−	−			−		−	−	−	−		+	+
Arbeitspausen		11—13					13—15		13—15		12—12				11—13
Kündigungsfr. (Mon.)	1	1/2		1/2		1/2	1			1/2	1/2	1/2	1/2	1/2	1/2
Sitzgelegenheit	−						+	−	−	−	−		−	−	−
Mehr Sitzgelegenheit	−						+	+	+	+	+		+	+	+
Genug; hyg. Vorrichtg.	+		+	+	+	−	+	+	+	+	+	−			−
Aufstieg möglich?	+	−	+		+	−	+	−	−	+	−	+		−	−
Verkehrsmittel	−	−		−	−	+	+	+	+	+	+	+	+	−	−
Mittagspause zu Hause	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Urlaub zu Hause	−	+		−		?	−	−	−	+	+	+		+	−
Hausarbeit	+	−			−	−		+	+	+	+	+	−	−	+
Schule	PS	PS	PS			PS	+	PS	PS	?	PS	PS	P		
Fachschule	−	−	+	+	−	+	?	?	−	−	+	+	−	−	+
Eignungsprüfung	+	−	−		+	+	+	−		−	−	−	−	−	+
Alter bei 1. Stellung	2		2 1/2	2	1	2	+	3	2	−	2	2 1/2	2	2 1/2	2
Lehrzeit (Jahre)	16		15		28	17	3	15	17	14	15		15	14	16
Berufswechsel	−	−	−		+	−	17	−	−	−		−	−	−	+
Branchenwechsel	−	−	−	−		−	−	+	−	−	?	−	−	−	
Stellenwechsel	+		−	+	+	+	−	+	+	+		+	+	−	+
Immer Warenhaus?	−	−	+	−	−	−	+	+		−	−	−	+	+	−
Arbeitslos	−	+	−	−	+	+	−	−	−	?	+	+	−	−	−
Aushilfe	+	+	−	−	−	−	−	+	−		+	+	−	−	+
Direkte Stellenvermittl.	+	+	+		+	+	−	+	+	+	+	+	+	+	+
Gesundheit gut	+	+	+	−	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Berufl. Beschwerden	−	−	−		+	+	+	+	+	+	−	−	−	−	−
Sport	+	−		+	?	?	+	+	−	−	−	−		+	+
Theater	+	−	?	+	+	+	+	−	?	+	−	+	+	−	?
Kino	+	+		+	+	+	+	+	+	+	−	?	+	+	?
Konzert	+	−		+	+	?	+	−	−	−	−	−	−	−	?
Tanz	−	−	−	−	−	?	+	−	−	−	−	−	−	−	?

Zeichenerklärung: + = ja; l = ledig; E = bei den Eltern; t = gestorben; S = selbständig; ? = Antwort unbestimmt; erwerbstätig; W = Witwe; AG = Angestellter; P = Primars

des Ergebnis der Enquête.

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Resultat
26	33	21	23	18	26	17	22	23	22	47	27	43	26	27	Durchschnitt: 31,7 Jahre (30)
180	250	165	200	150	275	60	250	200	160	250	300	210	225	200	Durchschnitt: 209 Fr (30)
l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	W	l	V	l	l	1:20; V:6; sh:3; W:1, (30)
A	H	E	E	E	E	E	E	A	E	A	A	H	E	A	E:16; A:8; H:6; (30)
a		a	t	tM		S	t		AG		t		S		a:4; t:6; AB:3; AG:5; B:1; S:2 (21)
	AG											AB			a:1; AG:4; AB:1; (6)
+	−	+	+	+	+	−	+	−	+		−	+	+	−	+:17 −:12 (29)
−	−	−		+	−	−	−	−	−		−	−	−	−	+: 1 −:25 (26)
−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	+: 1 −:27 (28)
			+	−	−	−	−	−	−	−	−	−	−	+	+: 4 −:20 (24)
11—13	13—15	13—15						13—15			11—13				11—13:4 12—14:1 13—15:5 (10)
½		½	1		½		½	½	½		½	½	1	½	1: 4 ½:18 (22)
−	−	−	?		−	−	−	−	−	+	+	?	−	+	+: 4 −:17 ?:2 (23)
	+	+	+		+	+		+		−	−	?		+	+:15 −: 3 ?:1 (19)
+	+	+	+	−		−	−	+	−		+	+	+	−	+:18 −: 8 (26)
		−	?	+		?		−	−		+	+	−	+	+:11 −:11 ?:2 (24)
?	+	+	+	+		+	?	+	+	−	−	+	−	−	+:17 −:10 ?:2 (29)
−	+	+	+	+	+	+	+	−	+	+	−	+	+	−	+:25 −: 5 (30)
+			+	−	−	−	+	+			−	−	?	?	+: 9 −:10 ?:4 (23)
	+	+	+	−	+	−	−	+	+	+	−	+	−	−	+:16 −:11 (27)
		PS	PS	P	PS	PS	PS	PS	PS		PS	PS	PS	PS	PS:19 P: 2 ?:2 (23)
+	−	−	+	+	+	+	+	−	+	−		−	+	−	+:16 −:12 ?:1 (29)
−	−	−	+	−	−	−	+	−	+	−	+	−	+	+	+:11 −:17 (28)
2		−	2½	2½	1	2½	2	3	3		4	−	2	2½	4: 1 3:4 2½:7 2:10 1:2 −:3 (27)
19	24	17	16	14	16		17	16	16	16	19	22	18	17	Durchschnitt: 17,4 Jahre (26)
+	−	−	−	−	−		−		−	+	+	+	−	+	+: 6 −:21 (27)
	−	−	−	−	−		−		+		+		+		+: 3 −:18 ?:1 (22)
+	+	+	+	−	+	−	+	+	+	+	−	+	+	+	+:25 −: 4 (29)
+	−	−	−	+	−		+	−	−	−	+	−	−	−	+: 6 −:22 (28)
+	−	+	−	−	−	−	−	−	+		−	−	−	−	+: 9 −:19 ?:1 (29)
+	−	−	+	−	+	−	−	−	+		−	+		+	+:13 −:14 (27)
	+	+	+	−	−	+	+	+	+	+	−	+	−	+	+:25 −: 4 (29)
		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	−	+:26 −: 3 (29)
	+	+	+		−	−	+	+		−	−	+	−		+:14 −:12 (26)
	−	−	−	?	+	+	+	−	−	−	−	+	+		+:12 −:13 ?:3 (28)
	−	+	?	+	+	+	+	?	+	−	−	+	+		+:17 −: 7 ?:5 (29)
	−	−	−	+	+	+	+	?	+	−	−	−	−	+	+:17 −: 8 ?:3 (28)
	−	+	−	+	+	+	+	?	−	+	−	−	+	−	+:12 −:13 ?:3 (28)
	−	−	−	?	−	−	−	−	−	−	−	−		?	+: 1 −:23 ?:4 (28)

a = arbeitslos; B = Beamter; − = nein; V = verheiratet; A = allein;
sh = geschieden; H = eigener Haushalt; AB = Arbeiter; M = Mutter
chule; S = Sekundarschule.

Nebeneinnahmen.

Von 26 Verkäuferinnen antworteten 25 mit nein. Dies erscheint glaubhaft, da Nebeneinnahmen unter den Verkäuferinnen nicht üblich sind.

Verkehrsmittel und Mittagspause.

Von 29 Verkäuferinnen gehen 10 zu Fuß zum Geschäft, 3 benützen manchmal, 13 immer die Straßenbahn, 3 den Zug und eine das Velo, d. h. rund ⅔ der Angestellten belasten ihr Ausgabenbudget durch Fahrtausgaben und verkürzen außerdem ihre Pausenzeit. Selbst die zeitlich kürzeste Fahrt wird durch das Warten auf Verkehrsmittel verlängert, sodaß praktisch meist nur von einer Mittagspause von 1¼—1½ Stunden Gebrauch gemacht werden kann.

Hygienische Vorrichtungen.

Die Frage, ob die hygienischen Einrichtungen im Hause genügen, beantworteten von 26 Verkäuferinnen 18 mit „ja". Die 8 Beanstandungen betreffen weniger die hygienischen Einrichtungen als allgemeine Mängel im Hause, so: „immer Durchzug", „Durchzug im Winter", „Kantine fehlt", Toiletten sind zu wenig sauber."

Hausarbeit.

Von 27 Verkäuferinnen gaben 16 an, Hausarbeit zu leisten. Zieht man von ihnen die 6 Angestellten mit eigenem Haushalt ab, bei denen das Vorliegen wirklicher Hausarbeit unzweifelhaft ist, so bleiben 10 Fälle. 11 schreiben „nein", von diesen sind 7 alleinstehend, d. h. nur 4 der bei den Eltern Wohnenden haben keine Hausarbeit zu leisten. Allerdings ist die Grenze zwischen Hausarbeit im eigentlichen Sinne und dem Instandhalten der eigenen Garderobe nur schwer zu ziehen. Dies wurde bei der Beantwortung dieser Frage kaum auseinander gehalten. Auf jeden Fall hat ein großer Teil der Verkäuferinnen außer der neunstündigen Geschäftszeit täglich mindestens 1—1½ Stunden häusliche Arbeiten zu verrichten.

Schule.

Die meisten Verkäuferinnen absolvierten 6 Primar- und 2 Sekundarklassen.

Schulen	Anzahl d. Verkäuf.
Primar- u. Sekundarschule	19
Primarschule	2
Volksschule (in Deutschland)	1
Verschiedene Schulen	1
	23

Fachschule und Eignungsprüfung.

Keine von den befragten Verkäuferinnen war in einer Verkäuferinnenfachschule. Es haben vielmehr besucht:

Fachschulen	Anzahl d. Verkäuf.
Die Gewerbeschule	11
Die Handelsschule	2
Die franz. Handelsschule	2
Die Ecole d'Art	1
Einen Schreibmaschinenkursus	1
	17
Keine Fach- od. Fortbildungssch.	12
	29

Man sieht, daß von einer Fachschule im eigentlichen Sinne nicht gesprochen werden kann. Das gleiche ist der Fall bei den Eignungsprüfungen: von denen, die keine Fortbildungsschule besucht haben, haben sich nur drei einer Eignungsprüfung unterzogen (Fall 1, 5, 27). Bei den weiteren 8 Fällen, die angeben, eine Eignungsprüfung bestanden zu haben, ist unkontrollierbar, ob es sich hier etwa um die Schlußprüfung der Gewerbe- oder Handelsschule handelt, die nicht als spezielle Eignungsprüfung für diesen Beruf zu werten ist. Ungefähr ein Drittel begann seine Tätigkeit ohne Fortbildungsschule und ohne Eignungsprüfung.

Berufswechsel.

27 Angaben, davon immer im gleichen Beruf gewesen: 21 Verkäuferinnen. 6 haben früher eine andere Tätigkeit ausgeübt.

Frühere Beschäftigung	Anzahl d. Verkäuf.
Schneiderin	1
Modistin	1
Buffettochter	1
Dienstmädchen	1
Bureauangestellte	1
Krankenpflegerin	1
	6

Von diesen konnte nur eine die in ihrem früheren Beruf erworbenen Kenntnisse auf ihren neuen Beruf übertragen (Fall 3), laut persönlichen Angaben erfolgte die berufliche Umstellung in allen Fällen mit Rücksicht auf bessere Verdienstmöglichkeiten.

Stellenwechsel.

Die Stelle wurde gewechselt:

	1 Mal	in 7	Fällen
	2 „	„ 6	„
	3 „	„ 5	„
Mehr als	3 „	„ 7	„
		25	

In ihrer ersten Stellung arbeiten noch 4 Verkäuferinnen (2 Lehrmädchen und 2 Verkäuferinnen unter 22 Jahren). Gründe des Stellenwechsels waren:

Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers	in	6	Fällen
Salärfragen	„	4	„
Personalabbau	„	1	„
Sonstige Gründe	„	8	„

Auf die Frage, ob sie immer im Warenhaus tätig gewesen sind, antworteten 28 Verkäuferinnen. Von ihnen waren nur 6 immer im Warenhaus beschäftigt, darunter 1 Lehrmädchen. Das Alter der 5 anderen ist: 35, 22, 22, 19, 18 Jahre, d. h., abgesehen vom ersten Fall, waren nur Verkäuferinnen unter 23 Jahren immer im Warenhaus tätig.

Arbeitslosigkeit.

Von 29 Verkäuferinnen waren 9 schon einmal arbeitslos:

Anzahl d. Verkäuferinnen	Arbeitslosigkeit Häufigkeit	Dauer
7	1 Mal	1—2 Monate
1	1 „	1 Jahr
1	1 „	2 Jahre

Die kurze Dauer der Arbeitslosigkeit bei der Mehrzahl der Fälle (7) deutet darauf hin, daß es sich um saisonhaft bedingte oder freiwillige Arbeitspausen handelt.

Aushilfe.

Von 26 Verkäuferinnen geben 13 an, schon vor ihrer festen Anstellung als Aushilfen gearbeitet zu haben. Die Dauer der Aushilfetätigkeit (in 10 Fällen 1½ bis 3 Monate) weist darauf hin, daß es sich weniger um eigentliche Aushilfetätigkeit (Tage und Stunden) als um verschleierte Probeverträge handelte.

Stellenvermittlung.

25 Verkäuferinnen wurden auf direkte Bewerbung engagiert, 2 bewarben sich auf Zeitungsinserate, eine wurde durch das Arbeitsamt vermittelt, und eine durch die städtische Berufsberatung.

Gesundheit und berufliche Beschwerden.

Schwerere Krankheiten kamen nur in drei Fällen vor (2 mal Lungenentzündung, 1 mal Nierenleiden). Dagegen klagt ein erheblicher Teil (14) über durch den Beruf verursachte körperliche Beschwerden.

Beschwerden	Anzahl d. Verkäuf.
Nervosität	8
Fußleiden	7
Kopfschmerzen	3
Augenschmerzen	3
Blutarmut	2
Andauernde Erkältungen	1

Die angeführten Leiden sind als symptomatisch für den Verkäuferinnenberuf und als dessen Nachteile zu betrachten.

Zusammenfassung.

Abschließend ist zur Bearbeitung der Erhebung bei der Firma N. N. zu bemerken, daß die 30 beantworteten Fragebogen wohl im ganzen geeignet sind, ein wirklich zeitgetreues Bild der sozialen Lage der Verkäuferinnen dieser Firma zu geben. Alter und Gehalt, sowie Anstellungs- und Arbeitsbedingungen dieser 30 Verkäuferinnen entsprechen den Ergebnissen, die aus den allgemeinen Beobachtungen gewonnen wurden.

Nachtrag.

Das statistische Material, auf dem die Arbeit aufgebaut ist, wurde im Jahre 1933 bezw. 1934 aufgenommen. Inzwischen wurde für einige Gebiete das statistische Material noch einmal für das Jahr 1936 zusammengestellt.

Der Vergleich des Materials von 1933 und 1936 führt zu folgenden Ergebnissen[8]):

I. Altersgliederung:

Altersgruppe (Jahre)		1933 Anzahl	1933 %	1936 Anzahl	1936 %
I	(bis 20)	16	11,9	7	5,2
II	(21—25)	39	28,9	33	24,4
III	(26—30)	33	24,5	38	28,1
IV	(31—35)	23	17,00	29	21,5
V	(36—45)	17	12,6	24	17,8
VI	(über 45)	7	5,1	4	3,0

Der Vergleich zeigt für 1936 gegenüber 1933 einen Ausfall bei den Gruppen I, II und VI, d. h. es sind weniger junge festangestellte Verkäuferinnen angestellt worden; einige ältere Angestellte wurden anscheinend entlassen. Das geht auch daraus hervor, daß die Durchschnittsanstellungsdauer der Angestellten über 45 Jahre von 14,5 auf 11 Jahre gesunken ist. Während sich die Zahl der jungen festangestellten Verkäuferinnen gemindert hat, stieg die Zahl der Lehrmädchen von 21 auf 31.

8) Alle diese Statistiken erfassen die festangestellten Verkäuferinnen.

II. Gehaltsklassen:

Gehaltsgruppe (Franken)	Anteil an den einzelnen Gehaltsklassen · 1. 8. 1933	1. 1. 1934	1. 4. 1936
I (unter 120)	0,0 %	0,0 %	0,0 %
II (120—150)	12,8 %	10,9 %	6,3 %
III (151—175)	11,0 %	8,8 %	4,9 %
IV (176—200)	20,1 %	12,2 %	30, 0%
V (201—225)	15,3 %	18,1%	17,3 %
VI (226—250)	15,3%	16,4 %	18,6 %
VII (251—275)	6,7 %	11,5 %	6,3 %
VIII (276—300)	7,3 %	6,6 %	6,9 %
IX (301—350)	4,9 %	4,9 %	5,5 %
X (351—400)	2,4 %	1,6 %	2,1 %
XI (401—450)	1,2 %	0,5 %	0,7 %
XII (451—500)	0,6 %	0,5 %	0,7 %
XIII (501—700)	2,4 %	1,0 %	0,7 %

III. Es betrug:

	1933	1936
Durchschnittsalter	28 Jahre	30 Jahre 4 Monate
Durchschnittsanstellungsdauer	37,7 Monate	62,2 Monate
Durchschnittsgehalt	228.— Franken	228,90 Franken

Es fällt auf, wie stark sich die Durchschnittsanstellungsdauer erhöht hat. Entsprechend stieg auch das Durchschnittsalter der festangestellten Verkäuferinnen. Hingegen ist das Gehalt fast gleichgeblieben. Obwohl das Alter und die Anstellungsdauer Faktoren sind, die das Gehalt nicht entscheidend beeinflussen, läßt sich eine solche Divergenz zwischen steigender Anstellungsdauer, steigendem Alter und gleichbleibendem Durchschnittslohn nur durch die Krisenfolgen für die Verkäuferinnen erklären.

IV. Alter und Gehalt:

Altersgruppen (Jahre)	Gehaltsgruppen (Franken) I (unt. 120)		II (120—150)		III (151—175)		IV (176—200)		V (201—225)		VI (226—250)	
	1933	1936	1933	1936	1933	1936	1933	1936	1933	1936	1933	1936
I (bis 20)			12	5	3	1	1	1		2	6	
II (21—25)			5	4	9	5	9	15	7	12	4	2
III (26—30)					1		12	15	6	8	6	4
IV (31—35)					1	1	3	6	2	2	6	8
V (36—45)							1	4	4		3	7
VI (über 45)							1					3
Total	0	0	17	9	14	7	27	41	19	24	25	24

Der Vergleich der Daten von 1933 und 1936 führt zu einigen nicht unwichtigen Ergebnissen:

Die Gehaltsgruppen I, II, III, VI bis XI sind 1936 schwächer, die Gehaltsgruppen IV und V stärker besetzt. Besonders die Gehaltsgruppe V ist viel wichtiger geworden, auf sie entfallen statt 20% jetzt 30% aller festangestellten Verkäuferinnen. Die Abnahme in den Gehaltsgruppen I—III steht in engem Zusammenhang mit der Abnahme in den Altersgruppen I und II.

Der Vergleich der Durchschnittsgehälter der einzelnen Gehaltsgruppen zeigt erhebliche Änderungen. Erhöht hat sich das Durchschnittsgehalt der Altersklasse I und VI. In den Altersklassen II—V sind die Durchschnittsgehälter niedriger geworden und zwar nur unerheblich in den Altersklassen II, III und V; sehr erheblich aber ist der Rückgang in der Altersklasse IV, die 1936 am dichtesten besetzt ist und bei der sich das Durchschnittsgehalt von 261.31 Franken auf 236.55 Franken; d. h. um ca. 10% ermäßigt hat.

Diese Zahlen zeigen, daß auch die Warenhausangestellten von den Folgen der Krise keineswegs verschont blieben.

VII (251–275)		VIII (276–300)		IX (301–350)		X (351–400)		XI (401–450)		Total		Durchschnittsgehalt (Franken)	
1933	1937	1933	1936	1933	1936	1933	1936	1933	1936	1933	1936	1933	1936
										16	7	147,18	257,86
1	2	1	2	1	1					39	33	208,70	203,03
3	2	5	4	1	1	1				33	38	231,21	226,32
5	3	2		3	3	1				23	29	261,31	236,56
2	3		4	3	1		3	1		17	24	268,88	267,92
1				2					1	7	4	274,28	300,—
12	10	8	10	10	6	2	3	1	1	135	135	231,29	229,89

Schluß.

Diese Arbeit hatte sich zum Ziel gesetzt, einen kleinen Ausschnitt aus dem Detailhandel zu geben.

Sie hat die soziale Lage der Verkäuferin im Warenhaus geschildert, aber sie vermittelt naturgemäß kein genaues Bild der sozialen Lage der Verkäuferin im gesamten Einzelhandel. Eine solche Untersuchung müßte sich vor allem auf die kleinen Gemischtwaren- und Lebensmittelgeschäfte erstrecken, die außer ihren Familienangehörigen nur 1—3 Verkäuferinnen beschäftigen. Es wäre sehr wünschenswert, wenn die vorliegende Arbeit eine kleine Anregung zu weiteren Untersuchungen auf diesem Gebiet geben würde.

Anhang.

Verteilung des gesamten Personals der Firma N. N.

(Bestand vom 1. August 1933)

Beschäftigungsart	Anzahl	Beschäftigungsart	Anzahl
Magaziner	6	Reklamationsbüro	2
Hauswart	2	Dekorateure	5
Ausläufer	2	Dekorateurlehrlinge	6
Liftier	2	Reklame	2
Putzfrauen	6	Lackschreiber	2
Stadtversand	3	Hauptkasse	2
Fernversand	3	Kassiererinnen	6
Lebensmittelversand	1	Packerinnen	10
Chauffeure	4	Verkäuferinnen	136
Warenannahme	3	Lehrmädchen	22
Fakturenbüro	6	Aufsicht	1
Telefonzentral u.		Substituten	3
Zollkabine	3	Einkäufer	15
Elektriker	1	Aushilfspersonal	
Offertenannahme	2	a) Verkauf	27
Daktylographen	2	b) Kontrollen	19
		Putzatelier	17
		Schneideratelier	14
		Abwaschfrauen	11
		Küche	6
		Konditoren	5
		Serviertöchter	7
		Buffet	8
Total			375

Fragebogen, der bei der Enquête verwendet wurde:

Fragebogen.

Bitte nicht mit Namen unterschreiben!

Wie alt sind Sie? . . . . . Sind Sie alleinstehend? . . . . .
Sind Sie ledig, verheiratet, verwitwet, geschieden: . . . . .
Wenn verheiratet: Haben Sie Kinder? . . . Davon . . . unter 16 Jahren
Was ist der Beruf Ihres Mannes? . . . . .
Haben Sie Geschwister? . . . . . Davon . . . . . unter 16 Jahren über
Wieviele sind erwerbstätig? . . . . . Wieviel verdienen sie? . . . . .
Was ist der Beruf Ihres Vaters? . . . . Wieviel verdient er? . . . .
Was ist der Beruf Ihrer Mutter? . . . . Wieviel verdient sie? . . . .
Welche Schulen haben Sie besucht? . . . . .
Kamen Sie sofort nach der Schulentlassung in das Berufsleben? . . . .
Wielange dauerte Ihre praktische Lehrzeit? . . . . .
Haben Sie neben der praktischen Lehre noch eine Fach- oder Handelsschule besucht? . . . . . Welche? . . . . . Wie lange? . . . . .
Welche Branche haben Sie gelernt? . . . In welcher arbeiten sie jetzt?
Hatten Sie früher einen anderen Beruf? . . . . . Welchen? . . . . .
Waren Sie immer im Warenhaus? . . . . Wo waren Sie vorher? . . .
Wie alt waren Sie beim Antritt ihrer ersten Stellung? . . . . .
Wie oft haben Sie schon Ihre Stellung gewechselt? . . . Warum? . . .
Haben Sie schon eine Eignungsprüfung mitgemacht? . . . . .
Wodurch haben Sie Ihre jetzige Stellung erhalten? . . . . .
(Verband, Arbeitsamt, Zeitung, direkte Bewerbung)
In welcher Stellung sind Sie tätig? . . . . .
(Einkäuferin, Lagererste, Lagerzweite usw., Lehrmädchen, Aushilfe, Kassiererin, Kontrolle)
Halten Sie einen Aufstieg für möglich? . . . . .
Seit wann sind Sie im Hause beschäftigt? . . . . .
Haben Sie einen festen oder Aushilfevertrag? . . . . .
Wieviel verdienen Sie? . . . . .
Wieviel Abzüge gehen monatlich von Ihrem Gehalt ab?:
Steuer . . . . . Krankenkasse . . . . . Arbeitslosenbeitrag . . . . .
Unfall- oder Alterskasse . . . . . Fahrgeld zur Arbeitsstätte . . . .
Abgaben zuhause . . . . . Sonstige regelmäßige Ausgaben . . . . .
Bekommen Sie außer Ihrem Gehalt noch besondere Zuschüsse? . . . . .
(Weihnachts- oder sonstige Gratifikation, Prämien usw.)
Wie oft? . . . . . Wieviel? . . . . .
Wie sind Ihre Arbeitspausen gelegen? . . . . .
Haben Sie Gelegenheit das Znüni oder den 4-Uhr-Kaffee zu nehmen?

Haben Sie über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus noch Überarbeit zu leisten? . . . . . Wie oft? . . . . . Wie lange? . . . . .
Bei welcher Gelegenheit? . . . . . Wird sie Ihnen noch besonders vergütet? . . . . . Wie hoch? . . . . .
Welche Zeit erfordert der Weg zur Arbeitsstätte? . . . . .
Benützen Sie dazu ein Verkehrsmittel? . . . . .
Wieviel Tage Urlaub erhalten Sie jährlich? . . . . . Wo verbringen Sie ihren Urlaub? . . . . .
Welche Kündigungsfrist haben Sie? . . . . .
Waren Sie schon einmal arbeitslos? . . . Wie oft? . . . Wie lange? . . .
Waren Sie schon als Aushilfe tätig? . . . . . Wie lange? . . . . .
Wie lange wird Ihnen im Krankheitsfall das Gehalt weiterbezahlt? . . .
Werden Sie nach erfolgter Genesung wieder eingestellt? . . . . .
Haben Sie die Möglichkeit während der Verkaufszeit ab und zu zu sitzen? . . . . .
Halten Sie die Forderung nach mehr Sitzgelegenheit für angebracht? . .
Halten Sie die hygienischen Vorrichtungen im Hause für ausreichend? . . . . . Wenn nein: welcher Mangel liegt vor? . . . . .
Wo verbringen Sie Ihre Mittagspause? . . . . .
Bewohnen Sie ein möbliertes Zimmer? . . . . .
Wenn ja: müssen Sie dasselbe selbst besorgen? . . . . .
Wieviel Miete zahlen Sie? . . . . .
Wohnen Sie bei Ihren Eltern oder bei Verwandten?? . . . . .
Wieviel Zimmer hat Ihre Wohnung? . . . . . Mit wieviel Personen wohnen Sie zusammen? . . . . .
Haben Sie noch Hausarbeit zu leisten? . . . . .
Welcher Art? . . . . . Wann? . . . . . Wie lange? . . . . .
Wieviel Kostgeld zahlen Sie? . . . . .
Unterstützen Sie Ihre Angehörigen? . . . . . Wie hoch? . . . . .
Beziehen Sie Nebeneinnahmen? . . . Welcher Art? . . Wie hoch? . . .
Wieviel geben Sie monatlich aus für:
Kleidung . . . . . Nahrung . . . . . Körperpflege . . . . .
Sport . . . . Bücher . . . . Vergnügungen . . . . Sonstiges . . . :
Sind Sie körperlich gesund? . . . . . Wenn nein: Welcher Art sind Ihre Leiden? . . . . .
Hatten Sie schon schwerere Krankheiten? . . . . . Welche? . . . . .
Klagen Sie über körperliche Beschwerden, die Sie auf Ihren Beruf zurückführen? (Fuß-, Augen-, Kopfschmerzen, Nervosität, Blutarmut, Erkältung) . . . . .
Welchen Beruf würden Sie am liebsten ausüben? . . . . .
Welches ist Ihre liebste Beschäftigung? . . . . .
Wie verbringen Sie Ihre Freizeit? . . . . . Treiben Sie Sport? . . . . .
Machen Sie Sonntags Ausflüge? Gehen Sie öfters tanzen? . . . . .
Gehen Sie manchmal ins Theater? . . . . Konzert . . . . Kino . . . .
Welche Bücher lesen Sie am liebsten? . . . . .

Lebenslauf.

Ich, Ruth Löwenstein, wurde am 21. März 1911 als Tochter des Kaufmanns Sally Löwenstein und seiner Ehefrau Johanna, geb. Fröhlich, geboren. Ich besuchte in Mannheim die Liselotte-Schule, städt. Mädchenrealgymnasium, und legte an dieser Anstalt im Jahre 1930 meine Reifeprüfung ab. Im Sommer 1930 begann ich an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg Nationalökonomie zu studieren. Im Wintersemester 1930/31 studierte ich an der Friedrich-Wilhelms-Universität zu Berlin, im Sommersemester 1931 wieder in Heidelberg. Das Wintersemester 1931/32 verbrachte ich an der Université de Paris (Faculté de Droit und Sorbonne), das Sommersemester 1932 und das anschließende Wintersemester wieder an der Heidelberger Universität. Im Sommersemester 1933 ließ ich mich an der Universität Basel immatrikulieren.

In Heidelberg besuchte ich bei den Professoren Gruhle und Hellpach psychologische Vorlesungen, hörte bei den Professoren Geier, Radbruch, Anschütz und Jellinek Jurisprudenz, bei den Professoren Jaspers und Rickert Philosophie, bei Professor Griesebach Kunstgeschichte und besuchte bei den Professoren Schuster, Weber, Sommerfeld, Baum, Brinkmann, v. Eckardt, Gumbel, Bergstraesser und Salz nationalökonomische Vorlesungen und Übungen. In Berlin hörte ich bei den Professoren Nußbaum und Kaufmann Jurisprudenz und besuchte bei den Professoren Lorenz, Sombart, Prion, Schumacher und Bernhard nationalökonomische Vorlesungen.

In Paris besuchte ich bei den Professoren Fauconnet, Bouglé, Delacroix, Wallon und Basch soziologische und psychologische Vorlesungen an der Sorbonne, bei den Professoren Aftalion, Rist, Lescure und Perreau volkswirtschaftliche Vorlesungen an der Faculté de Droit.

In Basel besuchte ich die Vorlesungen und Übungen der Professoren Schmid, Häberlin, Ruck, Wackernagel, Salin, Mangold und Ritschl.

Unter der Leitung von Herrn Professor Mangold schrieb ich meine Dissertation und legte am 10. März 1936 meine mündliche Doktorprüfung ab.